

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

**Brecha salarial como forma de discriminación de género en  
profesionales del Trabajo Social en el ámbito laboral  
ecuatoriano.**

**AUTORA:**

**Alay Caña, Melani Lisette**

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

**TUTORA:**

**Valenzuela Triviño, Gilda Martina**

**Guayaquil, Ecuador  
18 de febrero del 2026**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Alay Caña, Melani Lisette**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

### **TUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Valenzuela Triviño, Gilda Martina**

### **DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**St. Omer Navarro, Vilma Noemí**

**Guayaquil, a los 18 del mes de febrero del año 2026**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Alay Caña, Melani Lisette**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Brecha salarial como forma de discriminación de género en profesionales del Trabajo Social en el ámbito laboral ecuatoriano** 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 18 del mes de febrero del año 2026**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Alay Caña, Melani Lisette**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Alay Caña, Melani Lisette**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Brecha salarial como forma de discriminación de género en profesionales del Trabajo Social en el ámbito laboral ecuatoriano**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 18 del mes de febrero del año 2026**

**LA AUTORA:**

f.   
**Alay Caña, Melani Lisette**

# REPORTE COMPILATIO



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Trabajo Titulación- Melani Alay 5 de marzo

ID : c283be5e36ca1b02040214a36c5193b3190affc3



9%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : Trabajo Titulación- Melani Alay 5 de marzo.txt  
Tamaño del archivo original : 439,96 kB  
Número de palabras : 17.074  
Número de caracteres : 119244

Depositante : Gilda Martina Valenzuela Triviño  
Fecha de depósito : 10 de marzo de 2026  
Tipo de carga : interface  
fecha de fin de análisis : 10 de marzo de 2026

## Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

**Similitudes** 4%

Sintáctica 4% Semántica No medido

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



**Detección de IA** 5%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.

Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



**Idiomas no reconocidos** 4%


Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua. Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



## Firma de Estudiante

f.   
Alay Caña, Melani Lisette

## Firma de Docentes

f.   
Valenzuela Triviño, Gilda Martina  
TUTORA

f.   
CHRISTOPHER MUÑOZ, MGS.  
COORDINADOR UIC B-2025

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil por brindarme la formación académica que hizo posible la realización de este trabajo de investigación.

A Dios por Brindarme un día más de vida y fuerzas para seguir adelante, en cada momento, por darme salud.

A mi tutora de tesis, la Lcda. Gilda Valenzuela por su paciencia, por su orientación en cada momento y sus valiosos conocimientos durante el desarrollo de esta investigación.

A mi familia por el apoyo, el amor, la comprensión y constante motivación, ellos fueron mi pilar fundamental para terminar este proceso. Veían a diario mi esfuerzo.

A mi novio y su familia, ellos también fueron una parte fundamental en esta investigación, me apoyaron, me dieron amor y cariño, me motivaron en todo momento y me cuidaron.

Finalmente, a mis amigas y a todas las personas que formaron parte y contribuyeron en la culminación de esta Tesis.

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo con profunda gratitud y amor a mis padres y a mi hermana, quienes han sido el motor que me ha impulsado a continuar adelante en cada etapa de mi vida y formación, Gracias por su apoyo en todo momento, por sus consejos y por los sacrificios realizados, por creer siempre en su hija y también su hermana, incluso en los momentos en los que el camino se tornaba difícil. Cada una de sus palabras fueron muy esenciales para llegar hasta este momento tan importante.

También dedico este logro a mi Novio y a sus padres, su confianza en mi ha sido una inspiración permanente para superarme cada día. Brindándome apoyo y mucha motivación, mucho cariño, cada día para no rendirme.

Para finalizar dedico este trabajo a mi abuela Rosita que me decía que estaba orgullosa de su nieta por alcanzar este logro, por cada palabra era de motivación y cariño.

Para finalizar esta dedicatoria es para las personas que estuvieron todo el tiempo a mi lado y apoyando esta investigación.



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f.   
\_\_\_\_\_

**GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO**  
TUTORA

f.   
\_\_\_\_\_

**MERLI LÓPEZ RODRÍGUEZ**  
DOCENTE DE CARRERA

f.   
\_\_\_\_\_

**CHRISTOPHER MUÑOZ**  
COORDINADOR DEL ÁREA

f.   
\_\_\_\_\_

**VILMA ST. OMER NAVARRO**  
DOCENTE Oponente

# ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS (Cod. 10)  
**CARRERA** TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)  
**PERIODO** SEMESTRE B-2025 (Cod. 14318)

## ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "BRACHA SALARIAL COMO FORMA DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN PROFESIONALES DE TRABAJO SOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL ECUATORIANO", elaborado por el/la estudiante MELANI LISETTE ALAY CAÑA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO
<b>Etapas de ejecución del proceso e Informe final</b>			
<b>8 / 10</b>	<b>7.50 / 10</b>	<b>7.00 / 10</b>	<b>7.50 / 10</b>
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	<b>Parcial: 50 %</b>		
Nota final ponderada del trabajo de título:	<b>7.68 / 10</b>		

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

**Coordinador(a) de Titulación**

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>4</b>
Antecedentes Contextuales .....	4
Antecedentes investigativos .....	9
Definición del Problema .....	15
Preguntas de Investigación.....	20
Pregunta principal .....	20
Subpreguntas:.....	20
Objetivos.....	21
Objetivo General .....	21
Objetivos específicos .....	21
Justificación .....	21
<b>CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES .....</b>	<b>24</b>
Marco Teórico.....	24
Teoría de Género .....	24
Género .....	27
Desigualdad de Género .....	28
Discriminación de Género .....	28
Brechas salariales .....	30
Mujeres .....	30
Igualdad de Género.....	31
Trabajo Social Laboral .....	32
Estructura de Poder .....	33
Constitución de la Republica del Ecuador (2008) .....	34
La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979).....	35
La ley orgánica para impulsar la economía violeta (2023) .....	35
Ley para Prevenir y Erradicar la violencia (2018).....	36
Plan Nacional de Desarrollo – Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025 .....	36
<b>Capítulo 3: Metodología de Investigación .....</b>	<b>38</b>
Universo .....	42
Muestra .....	42
Muestreo .....	42
Formas de Análisis de la Información.....	44
<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Objetivo Especifico 1: Identificar las diferencias entre los niveles salariales entre Trabajadores y Trabajadoras Sociales según cargo, funciones y experiencia.....	45
4.1.1 Condiciones Laborales y Estructura Salarial .....	45
4.1.2 Asignación de cargos y funciones .....	47
4.1.3 Segregación ocupacional y jerarquización laboral.....	49
4.1.4 Valoración y reconocimiento de la experiencia profesional 51	
4.2 Objetivo 2: Examinar las percepciones de las y los profesionales del Trabajo Social sobre las causas y consecuencias de la brecha salarial de género.....	52

4.2.1	Causas y consecuencias percibidas de la Brecha salarial de género	52
4.2.2	Estereotipos de género y feminización del Trabajo Social	54
4.2.3	Experiencia de trato diferenciado por Género .....	55
4.3	Objetivo 3: Describir los factores estructurales, sociales y culturales que inciden en la existencia de una brecha salarial de género.	56
4.3.1	Factores sociales y culturales.....	56
4.3.2	Reconocimiento institucional .....	59

## RESUMEN

La brecha salarial de género constituye una manifestación persistente de desigualdad en el ámbito laboral, incluso en profesiones feminizadas como el Trabajo Social. Esta investigación tuvo como propósito analizar las brechas salariales como forma de discriminación de género en profesionales del Trabajo Social en el ámbito laboral ecuatoriano.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, mediante la aplicación de entrevistas semiestructuradas a profesionales del gremio, cuya información fue analizada a través de un proceso de codificación y categorización. El principal objetivo de esta investigación es Analizar la brecha salarial como forma de discriminación de género en profesionales del Trabajo Social en Ecuador, con la finalidad de promover la igualdad de género en el entorno laboral.

Los resultados muestran que, en algunas organizaciones existen políticas orientadas a la equidad salarial, en la práctica, persisten diferencias asociadas a la cultura organizacional, la asignación diferenciada de roles y la preferencia implícita por hombres en determinados contextos laborales. Además, se identificó que la maternidad, la feminización histórica de la profesión y la desvalorización del trabajo socioemocional, influyen en las oportunidades de crecimiento y en la progresión salarial de las trabajadoras sociales.

También muestra una contradicción entre el discurso formal de igualdad y las experiencias reales de inequidad manifestadas por las y los profesionales entrevistados. El estudio aporta evidencia empírica desde las

experiencias del gremio, contribuyendo a visibilizar cómo la brecha salarial de género se conforma en el campo del Trabajo Social laboral y ofreciendo elementos para la reflexión institucional, también el fortalecimiento de prácticas orientadas a la equidad y el reconocimiento profesional.

**Palabras Claves:** Brecha Salarial de género, Trabajo Social, Discriminación Laboral, Desigualdad Estructural, Cultura Organizacional.

## INTRODUCCIÓN

La brecha salarial de género continúa siendo una problemática vigente en el ámbito laboral, a pesar de los avances normativos y los discursos orientados hacia la igualdad. En distintos contextos profesionales, las diferencias salariales entre hombres y mujeres no siempre responden únicamente a criterios objetivos como la formación, la experiencia o las funciones desempeñadas, sino que también están influenciadas por factores estructurales y culturales que históricamente han condicionado la participación femenina en el mercado de trabajo.

En el campo del Trabajo Social, esta realidad adquiere una relación particular. Se trata de una profesión mayoritariamente feminizada, vinculada tradicionalmente al cuidado, al acompañamiento y a la gestión de situaciones emocionales y sociales en las organizaciones.

Sin embargo, pese a la importancia de sus funciones en la gestión del bienestar laboral, el clima organizacional y la intervención en problemáticas sociales, el reconocimiento económico del ejercicio profesional no siempre guarda relación con el nivel de responsabilidad que implica. La importancia del Trabajo Social se ve atravesada por estereotipos que influyen en su posicionamiento dentro de las estructuras jerárquicas y salariales.

A partir de esta realidad, esta investigación surge con el interés de analizar cómo se entiende a la brecha salarial de género en el ámbito del Trabajo Social laboral ecuatoriano. Para ello, se exploraron las experiencias y percepciones de profesionales del Trabajo Social, con el fin de comprender las diferencias salariales según cargo, funciones y experiencia, así como los factores que inciden en su reproducción.

Desde un enfoque cualitativo, el estudio busca visibilizar dinámicas que, aunque en ocasiones se encuentran normalizadas, impactan directamente en el reconocimiento profesional y en las oportunidades de desarrollo dentro de las organizaciones.

# **CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **Antecedentes**

### **Antecedentes Contextuales**

La brecha salarial de género ha sido reconocida a nivel mundial como una manifestación de discriminación estructural que afecta tanto a mujeres como a hombres, aunque en un volumen mucho mayor para las mujeres. Es por esto por lo que en este capítulo se contextualizará el fenómeno de la brecha salarial, se abordará brevemente la normativa vigente e incluida la profesión considerada feminizada, como es el caso de Trabajo Social.

De acuerdo con ONU mujeres (2020), la brecha salarial de género según ONU MUJERES en el año 2020 “es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres” (ONU MUJERES, 2020, pág. 1).

Esto permite entender a la Discriminación salarial por género, ya que depende de varios "factores no solo de tipo social sino cultural, económico y político, por lo que las acciones aplicadas han disminuido considerablemente este fenómeno, pero aún existen variables de estudio no considerados en totalidad, para disminuir de manera acelerada la brecha existente". (Sánchez Cañar y otros, 2021, pág. 54).

Guerrero en el año 2024 plantea que a la “discriminación salarial se la define cuando un individuo gana menos que otro y no se debe a diferencias de productividad, sino más bien a características personales. Es por lo que se

la establece mediante características no relacionadas con el capital humano o productivo, sino se determina mediante características tales como: género, raza, color, edad, entre otras” (Cruz Guerrero, 2024, pág. 20).

Cuando se habla del salario, en el caso de la brecha salarial, se refiere al ingreso que una persona recibe de su empleador por realizar su trabajo. El salario contiene, además del salario base, los complementos salariales asociados a la persona “antigüedad, ayudas familiares”, al puesto “penosidad, responsabilidad”, al desempeño o a la realización de trabajo adicional “horas extraordinarias”, sumando tanto los costos en efectivo como las retribuciones en (ONU MUJERES, 2020, pág. 1).

Las autoras en el año 2025 sostienen que brecha salarial suele estar asociada a la discriminación basada en el género. Uno de los componentes profundos de tal discriminación es la responsabilidad desmedida de las mujeres por el trabajo doméstico no remunerado. Esto admite que los hombres puedan priorizar el trabajo remunerado a tareas no remuneradas, y que por lo tanto ellos generen más ingresos y más oportunidades de desarrollo profesional (Gontero y Ravest, 2025).

En todas las especificaciones, la brecha salarial entre hombres y mujeres es claramente un efecto negativo. Las brechas más grandes se obtienen con el modelo en que se vigila solo por práctica potencial, y en el cual la brecha en el salario mensual es de aproximadamente 32,6% y la brecha en salarios horarios es claramente inferior (Perticará & Bueno, 2009).

En América Latina se conoce que el 25% de las mujeres no cuentan con ingresos propios, y en muchos países de Centroamérica esa proporción es aún mucho mayor (ONU MUJERES, 2020).

Además, Gontero y Ravest en el año 2025, mencionan que, “en América Latina, las mujeres ofrecen más del doble de horas semanales al trabajo no remunerado que los hombres, incluido en algunos países como Ecuador, Honduras y Guatemala entre 3 y 5 veces más” (Gontero & Ravest, 2025).

Esta desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidado repercute directamente en los ingresos y las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres. En el año 2025, las autoras nos permiten entender que la pérdida de ingresos para las mujeres debido a la brecha salarial, sumado a una menor participación laboral, obstáculos laborales asociados a la demanda de cuidados, aumenta la posibilidad de fragilidad económica en la vejez, puesto que todo ello contribuye a que la brecha salarial entre hombres y mujeres se perpetúe en las pensiones (Gontero & Ravest, 2025).

En Ecuador, la brecha salarial por género impacta en contextos similares a toda Latinoamérica, pero con la aplicación y reforma de leyes se busca disminuir la inequidad laboral; en el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) el estado ecuatoriano promueve las garantías para que las mujeres permitan al empleo formal, a la educación y perciban remuneraciones justas, considerándose todas las medidas para que se disuelvan las desigualdades (Sánchez Cañar y otros, 2021).

Dentro del ámbito profesional, las y los Trabajadores Sociales también se ven afectados por esta desigualdad salarial, evidenciándose una doble discriminación sea por género y por la feminización histórica de la profesión, lo que ha situado su labor dentro de las ocupaciones menos valoradas económicamente.

Con respecto a el nacimiento de la profesión de Trabajo Social como actividad feminizada Báñez explica:

Báñez en el año 2012 explica por el hecho de que, en los años cincuenta del siglo XX, la iglesia católica decidió crear los estudios de asistente social para profesionalizar las tareas caritativas de asistencia y de socialización de los pobres, que ya hacían mujeres y para las que resultaban especialmente cualificadas las mujeres procedentes de la burguesía, quienes, mediante el ejercicio de una especie de maternidad social, debían moralizar a los pobres (pág. 90).

Al mismo tiempo el autor Hicks en el año 2015, en su artículo argumentó que:

Los textos sociológicos sobre trabajo social consideran el género como un conjunto de ideas sociales o culturales que reflejan supuestos normativos. Sin embargo, aunque hacen referencia al género como práctica, suelen abordarlo desde la perspectiva de las actitudes o los valores, alentando a los trabajadores sociales a reflexionar sobre sus propias concepciones de género (Hicks, 2015, pág. 473).

Continuando con lo expuesto con Tomasa en el año 2012, citando a Biche (1985):

Esta reproducción de las relaciones de género que se produce dentro de la profesión de Trabajo Social no solo es aceptada por muchas de las trabajadoras sociales, sino que en ocasiones es propiciada por ellas mismas, ya que esperan que la presencia de hombres en la profesión contribuya de forma sustancial al cambio en su imagen, reconocimiento

y presencia social. Estas expectativas de las mujeres se explican por la reproducción de las relaciones sociales de género que se produce en la profesión, de forma que las trabajadoras sociales han interiorizado los roles género y la distribución sexual del trabajo, reconociendo a los hombres trabajadores sociales como líderes y esperando que su incorporación a la profesión produzca efectos positivos en cuanto a la mejora de las condiciones salariales y a la posición política y social de la profesión (Báñez Tello, pág. 92).

El marco normativo ecuatoriano busca garantizar la igualdad de derechos y oportunidades sin distinción alguna. Es por esto por lo que la discriminación en el mercado laboral es definida por Organización Internacional del Trabajo OIT (1958) en el convenio número 111 como “cualquier distinción, exclusión basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Cruz Guerrero, 2024, pág. 19).

Siguiendo esta línea, en el marco legal del Ecuador, las leyes y normas están diseñadas para asegurar que todos los individuos del país gocen de los mismos derechos, sin distinción ni discriminación. Entre estos derechos se incluye el acceso fácil a bienes y servicios considerados de primera necesidad, los cuales son fundamentales para mejorar la calidad de vida de las personas (Cruz Guerrero, 2024).

La discriminación salarial en las mujeres se puede evidenciar cuando sus ingresos son menores que el de los hombres por realizar el mismo trabajo existiendo una exclusión total o parcialmente de las actividades ocupacionales, aun siendo competentes al momento de realizar las mismas actividades que los hombres (pág. 20).

Los antecedentes indagados permiten comprender que la brecha salarial de género constituye un fenómeno estructural, mantenido en factores culturales y socioeconómicos, entre otros, que mantienen la desigualdad en el ámbito laboral. En el contexto ecuatoriano, a pesar de la existencia de un marco normativo orientado a garantizar la igualdad de derechos y oportunidades, luego permanecen brechas que se reflejan en la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres. Por otra parte, en la profesión de Trabajo Social, la feminización de la disciplina ha contribuido a su menor valoración económica y simbólica, generando una doble forma de discriminación basada en el género y en la percepción social del ejercicio profesional.

### **Antecedentes investigativos**

Un extenso número de investigaciones se han dedicado a estimar la brecha salarial de género, utilizando distintas técnicas y metodologías. En esta parte del capítulo se muestran los resultados de algunos de los estudios de diferentes autores relevantes que aportaran al entendimiento de esta problemática desde sus diferentes contextos.

Linthon y Méndez, en el año 2022, por medio del estudio brecha salarial a partir del método de descomposición Blinder-Oaxaca con corrección de selección, su objetivo fue estimar aquellos componentes que determinan la brecha salarial de género en el mercado laboral de los empleados del sector público y privado. Como principales hallazgos se identificaron que, tanto para hombres como para las mujeres, el nivel educativo tiene un impacto positivo

más significativo sobre el salario por hora que la experiencia laboral, sin embargo, esta última beneficia en mayor medida a los hombres que a las mujeres (Linthon Delgado & Méndez Heras, 2022).

El estudio de Linthon y Méndez es valioso porque evidencia los factores que inciden en la desigualdad salarial, sin embargo, su limitación es centrarse en variables cuantitativas, dejando de lado los aspectos socioculturales que esta investigación busca.

Siguiendo con esta línea de investigación, Sánchez y otros autores en el año 2021, en su investigación “Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador” mediante una metodología descriptiva- documental, identificaron que la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha disminuido un 46% entre 2007 y 2019, pero permanece una diferencia de 52 USD mensuales, atribuida a discriminación, segmentación ocupacional y falta de políticas efectivas. Este estudio propone medidas como incentivos fiscales a empresas que promuevan la equidad y el fortalecimiento institucional para comprimir la desigualdad por ingresos, por género (Sánchez Cañar y otros, 2021).

En esta investigación de Sánchez y otros (2021) nos aporta una visión de la evolución de la brecha salarial en Ecuador, su aporte radica en poder identificar las causas estructurales y las claras limitaciones en las políticas públicas. Mientras que, esta investigación se centrara en las y los profesionales del Trabajo Social, revisando como las desigualdades de género se muestran dentro de esta disciplina y afectan su desarrollo profesional.

El estudio “La brecha salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas”, publicado en la revista *Ánfora*, analiza la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en Colombia utilizando un enfoque cuantitativo basado en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE 2017. Su análisis reveló que las diferencias de ingresos no se explican por factores observables, sino por elementos no observables vinculados a la discriminación de género. Su principal objetivo fue determinar si existe diferencial salarial por género en Colombia y el departamento de Caldas en el año 2017. Utilizando los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE de 2017, se evaluó un modelo econométrico de descomposición de Oaxaca y Blinder del salario horario promedio por género para Colombia y Caldas. Con este resultado se identifica que, la brecha salarial en el departamento de Caldas está por debajo de la media nacional con una diferencia del 13,46% a favor de los hombres. Al tener en cuenta las características productivas se obtiene que el efecto característico durante 2017 está a favor de las mujeres tanto en Caldas como en Colombia; concluyendo que las mujeres tienen mejores características productivas que los hombres, pero el valor remunerado es a favor de los hombres (Cerqueda Losada y otros, 2020).

En este estudio Cerqueda y otros (2020), nos aporta que es evidente que incluso cuando las mujeres tienen mejores competencias laborales, su trabajo es menos valorado económicamente. Mientras esta investigación se centra en analizar esta problemática dentro del ámbito profesional del Trabajo Social.

En el año 2024, Guzzetti realizó una investigación observando que, en distintas áreas existe la violencia de género. En el artículo “La intervención social, mirada desde la perspectiva de género” propone una revisión crítica del trabajo social desde una perspectiva feminista, destacando cómo las relaciones de poder entre los géneros traspasan las prácticas profesionales. Con una metodología cualitativa y reflexiva, Guzzetti analiza cómo las construcciones sociales de lo femenino y lo masculino influyen en la intervención social. Entre sus principales aportes, Guzzetti señala que las experiencias discriminatorias hacia las mujeres están naturalizadas en prejuicios y estructuras históricas, lo que exige estrategias profesionales que visibilicen y discutan dichas desigualdades (Guzzetti, 2024).

En esta investigación de Guzzetti aporta a la presente investigación ya que vincula la perspectiva de género, evidenciando la necesidad de incorporar enfoques críticos. Mientras que esta investigación examina la brecha salarial desde las y los profesionales del Trabajo Social.

Los autores Trombetta y Cabezón, en el 2020, realizaron un estudio sobre la “Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina” en la que se analiza la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en Argentina durante el período 2016–2019, aprovechando los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). A través de la metodología cuantitativa, los autores emplean técnicas de descomposición salarial para identificar los factores que explican la brecha, prestando especial atención a su relación con la estructura productiva local. Independientemente de la metodología econométrica utilizada, “esta metodología permite computar una brecha de

género para cada percentil de la distribución salarial, tanto condicional como no condicional” (pág. 9).

Los resultados demuestran que, si bien parte de la brecha puede atribuirse a diferencias en características visibles como la ocupación o el nivel educativo, una proporción significativa permanece sin explicación, lo que sugiere la existencia de discriminación estructural. El estudio de estos autores finaliza mencionando que la desigualdad salarial de género no solo representa una injusticia social, sino que una ineficiencia económica, y expone mejorar los instrumentos estadísticos y diseñar políticas públicas que aborden las causas estructurales de esta brecha (Trombetta & Cabezon, 2020).

El estudio realizado por Castro y otros en el 2024, denominado el “Empoderamiento y brecha salarial a través de indicadores internacionales de género” tiene como objetivo principal analizar cómo los indicadores internacionales de género permiten identificar y medir las desigualdades económicas, fundamentalmente en las dimensiones de retribución y poder. A través de una metodología documental y comparativa, los autores examinan varios índices sintéticos de desigualdad de género, como el Índice de Desigualdad de Género (IDG), el Índice de Empoderamiento de Género (GEM) y el Índice de Igualdad de Género de la UE, evaluando su estructura, componentes y restricciones. Como resultados muestran que la dimensión “poder” tiene un peso significativamente mayor 30 % que la dimensión “retribución” 11,5 % en la mayoría de los índices o que evidencia una subrepresentación de la desigualdad salarial en las mediciones globales. El estudio finaliza diciendo que los indicadores son herramientas útiles para el diseño de políticas públicas, es fundamental fortalecer la dimensión

económica para lograr una representación más equilibrada de las desigualdades por género (Castro y otros, 2024).

El estudio de Castro et. al (2024) aporta al destacar la importancia de los indicadores internacionales como instrumentos de medición y el análisis de la desigualdad de género. Mientras que esta investigación se centrará en profundizar su relación de la brecha desde la mirada del Trabajo Social.

En el estudio de los autores Castro, Rodríguez y Ramos en el 2018, con el título “¿Existe convergencia regional en la brecha salarial por género en México?”, se planteó el objetivo de analizar la brecha salarial de género en México desde un enfoque interseccional, considerando cómo variables como el nivel educativo, la edad, la etnicidad y la ubicación geográfica interactúan con el género para influir en las desigualdades salariales. (Castro y otros, 2018).

La investigación utiliza una metodología cuantitativa basada en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del cuarto trimestre de 2018, aplicando técnicas econométricas como la descomposición de Oaxaca-Blinder para distinguir entre las diferencias salariales explicadas por características observables y aquellas que permanecen sin explicación. Los resultados revelan que las mujeres ganan en promedio menos que los hombres, incluido cuando tienen niveles educativos similares, y que la brecha aumenta en grupos vulnerables como mujeres indígenas o con menor escolaridad que otros (Castro y otros, 2018).

En el siguiente estudio de la autora Rodríguez que lleva por título “La mujer como profesional del Trabajo Social” con el objetivo de analizar el

Trabajo Social desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta a las mujeres como agentes de intervención social y analizar la feminización del trabajo social vinculándolo con la socialización de género. Para el logro de este estudio se realizó la técnica cualitativa a través de una investigación documental.

Y como resultado de esta investigación se quiere resaltar que el trabajo social ha tardado más que otras disciplinas en introducir la perspectiva de género. Por ello, es fundamental avanzar e incorporar nuevas líneas de investigación que consideren la mirada de género (Miñon Sala, 2017).

La revisión de estos antecedentes permite evidenciar que la brecha salarial de género ha sido abordada desde distintos contextos, enfoques, metodologías y variables, con esto mostrando la constancia de la violencia de género, en diferentes países. También la relevancia de analizar la brecha salarial no solo de manera económica, sino también como una manifestación de discriminación estructural. Dejando en claro que es necesario seguir haciendo investigaciones sobre la brecha salarial en profesionales del Trabajo Social.

### **Definición del Problema**

La brecha salarial de género continúa siendo una problemática muy evidente de hoy en día, reflejando no solo diferencias económicas sino estructuras sociales y también culturales que desvalorizan el Trabajo realizado por las mujeres. Por ello a continuación abordare más los contextos de la problemática.

La ONU en el año 2020 menciona que las principales causas de estas brechas salariales por tres factores estructurales:

El primero es el empleo a tiempo parcial: ya que muchas mujeres reducen su jornada para hacer frente al trabajo del cuidado de sus familias, especialmente desde la maternidad. El segundo corresponde a peores empleos: este es ya que las mujeres están presentes en los sectores peores remunerados. Y por último con la auto minusvaloración: señalan que las mujeres sufren de discriminación laboral.

El artículo de UNIR en el año 2025 menciona que “las brechas salariales no se producen por un único motivo, sino que es resultado de múltiples factores relacionados entre sí”. Estas son algunas de las principales causas de la brecha salarial (UNIR, 2025).

La desigualdad de género en el ámbito laboral es visto como una problemática estructural, mantenida por prácticas sociales y culturales, como empresariales. Un ejemplo claro es la discriminación en el lugar de trabajo, donde las mujeres reciben un trato menos favorable que sus compañeros debido a las políticas organizacionales, generando desigualdades reales en el acceso a oportunidades. A esto se suma la segregación laboral, que es otra forma de desigualdad que se puede manifestar cuando mujeres y hombres se encuentran en sectores distintos del mercado laboral, donde se presenta salarios bajos y menor reconocimiento profesional. El trabajo y las responsabilidades familiares suelen recaer mayoritariamente en las mujeres, lo que las conduce, en muchas ocasiones, a optar por reducción de jornada o trabajos a tiempo parcial que les permitan una mejor conciliación (UNIR, 2025).

En el informe de la OIT en el 2019, citado por Gontero y Ravest en el año 2025, se encuentra que, en promedio para 17 países de la región, por

cada hora trabajada, las mujeres reciben ingresos laborales que son 17 % inferiores a los de los hombres con la misma edad, educación, presencia de niños en sus hogares, presencia de otros generadores de ingresos en el hogar, condición de ruralidad y tipo de trabajo (Gontero & Ravest, 2025).

Las brechas salariales entre hombres y mujeres pueden estar vinculadas a las diferentes características personales como la experiencia, educación, horas trabajadas, ocupación, cargo o a las características del contexto como el sector en el que se desempeñan, el tamaño de la empresa, la condición de informal, etc. Estos elementos se nombran observables y se pueden medir en las encuestas de fuerza laboral (Gontero & Ravest, 2025).

Las brechas salariales entre hombres y mujeres se han ido cerrando con el tiempo, pero en muchos países todavía persisten. “En comparación con otras regiones del mundo en la década de los noventa, los salarios de las mujeres latinoamericanas y caribeñas eran prácticamente equiparables con los de los hombres” (Gontero & Ravest, 2025, pág. 32).

En el caso Ecuatoriano, la Cámara de Comercio de Quito en el año mencionan que la participación femenina en el mercado laboral ecuatoriano varía significativamente según el sector, con algunas industrias mostrando un mayor equilibrio en la representación de género, mientras que otras continúan dominadas por hombres. Algunas áreas como Tecnología y Producción, Abastecimiento y Logística son las que registran la menor participación de mujeres en postulaciones (Cámara de Comercio de Quito, 2023).

Urquidi y otros, en el año 2023, mencionaron que en el Ecuador a pesar de que muchas mujeres, tengan un mejor perfil laboral que los hombres, no

reflejan en su nivel de ingresos, lo que ocasiona una brecha salarial. A su vez, se logra ver esa diferencia entre trabajadores del sector informal y en trabajadores por cuenta propia.

Según Antón y otros, en el 2021, mencionan que la brecha salarial de género en Ecuador se enfatiza ante la presencia de hijos y cónyuge en el hogar indistintamente de su cualificación. Además, argumenta que incluso en las actividades económicas con mayor participación femenina influye la presencia de hijos en la oferta del número de horas laborales. Esta limitación en su disponibilidad laboral no solo afecta su persistencia en el empleo, sino también sus posibilidades de acceder a altos salarios y estabilidad, contribuyendo así a la persistencia de la brecha salarial de género.

En base a la información de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del Instituto de Estadísticas y Censos (INEC) se encuentra que: en el mercado laboral ecuatoriano el ingreso por hora que reciben los hombres es superior al que reciben las mujeres tanto en el sector público como en el privado, la brecha salarial hombre-mujer aumenta junto con los años de educación (desde un 33%, con 0-4 años de educación hasta un 50% con más de 13 años de educación), las diferencias en perjuicio de las mujeres son más altas en el sector rural que, en el urbano, las brechas son mayores en los percentiles inferiores de la distribución del ingreso y decrecen hacia los niveles superiores (Carrillo & Vascones, 2010).

Si bien se cuenta con información nacional sobre brechas salariales se puede evidenciar un vacío de información respecto a la situación centrada de las Trabajadoras Sociales en el mercado laboral Guayaquileño, lo que limita

la comprensión de las condiciones salariales se desconoce la realidad específica de las trabajadoras sociales en el mercado laboral guayaquileño.

La autora María Arena, en el año 2016, considera que la brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en el 16,3 %, y que las formas distintas y muchas veces precarias de contratos laborales, esto principalmente afecta en mayor medida a las mujeres a diferencia de los hombres, estos contratos inestables logran exponer en mayor medida a las mujeres a la pobreza (Arena, 2016).

Según el estudio revisado en el año 2016 sobre la desigualdad en los salarios de hombres y mujeres, permiten apreciar que la brecha salarial de género es de aproximadamente 21,89%. Sin embargo, dicha estimación no considera los factores que influyen en la determinación del salario. Además, ese dato no hace una diferenciación entre los salarios promedios de hombres y mujeres en los sectores público y privado. Esto no permite un análisis profundo de la igualdad de género y la no discriminación en los niveles de remuneración (Antón y otros, 2021).

Fraser (2008) plantea que la injusticia de género tiene dimensiones, no solo económicas, sino también de reconocimiento y representación, identificándose cómo las actividades de cuidado esencialmente realizadas por mujeres han sido constantemente invisibilizadas por el capitalismo androcéntrico. Esto se refiere a que los roles de cuidado que realizan las mujeres se consideran menos importantes, no se reconocen ni se remuneran.

Este argumento refuerza la idea de la brecha salarial en el ámbito laboral del Trabajo Social, ya que no es únicamente un problema económico

sino, además un fenómeno simbólico y estructural que desvaloriza el trabajo de cuidado. La aparición de la brecha salarial de género en el ámbito del Trabajo Social refleja una forma de discriminación estructural que trasciende las diferencias individuales y feminizadas.

Esta desigualdad salarial no solo limita el desarrollo económico de las y los profesionales del Trabajo Social, también reproduce inequidades sociales que contradicen los principios de justicia que el Trabajo Social promueve. Por lo tanto, encontramos un limitado acceso a la información para esta investigación, ya que no muchos autores se han interesado por esta problemática.

## **Preguntas de Investigación**

### **Pregunta principal**

¿Cómo se manifiesta la brecha salarial como forma de discriminación de género en profesionales del Trabajo Social en Ecuador?

### **Subpreguntas:**

1. ¿Qué diferencias salariales existen entre trabajadoras y trabajadores sociales, según cargo, funciones o experiencia?
2. ¿Qué percepciones tienen los y las profesionales del Trabajo Social, sobre las causas de la desigualdad salarial en su ámbito laboral?
3. ¿Qué factores estructurales, sociales y culturales inciden en la existencia de la brecha salarial de género en el ámbito del Trabajo Social?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar la brecha salarial como forma de discriminación de género en profesionales del Trabajo Social en Ecuador, con la finalidad de promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

### **Objetivos específicos**

1. Identificar las diferencias entre los niveles salariales entre trabajadores y trabajadoras sociales según cargo, funciones y experiencia.
2. Examinar las percepciones de las y los profesionales del Trabajo Social sobre las causas y consecuencias de la brecha salarial de género.
3. Describir los factores estructurales, sociales y culturales, que inciden en la existencia de una brecha salarial de género.

### **Justificación**

La Brecha salarial de género representa una de las manifestaciones más constantes y delicadas de la inequidad entre hombres y mujeres en el entorno de trabajo, como en esta investigación se logrará ver esa discriminación de género en las y los profesionales del Trabajo Social.

Pese a los progresos normativos e institucionales en Ecuador para promover la equidad de género, las brechas salariales continúan siendo un problema que impacta especialmente a las mujeres, restringiendo su independencia financiera, sus posibilidades de crecimiento profesional y su reconocimiento en las organizaciones. Este fenómeno no solo simboliza una

desigualdad en el trabajo, sino también una expresión de violencia de género estructural, que se replica de manera silenciosa en diferentes escenarios, exclusivamente en el ámbito privado.

Así como también en el ámbito profesional, esta investigación ofrece un aporte importante al Trabajo Social al promover una mirada crítica sobre las condiciones laborales de sus profesionales, fomentando prácticas más éticas y comprometidas con la defensa de los derechos humanos.

La investigación aporta al logro del Objetivo de desarrollo sostenible número 5 que hace referencia a la igualdad de Género, ya que “la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible” (Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2015).

El Objetivo de Desarrollo Sostenible N.º 5, que busca lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. La igualdad de género no solo constituye un derecho humano fundamental, también es esencial para lograr construir sociedades pacíficas.

El empoderamiento de las mujeres requiere que se involucren de manera integral en todas las áreas y en todos los niveles de la actividad económica con el fin de edificar economías robustas, construir sociedades más equilibradas y equitativas, y lograr las metas de crecimiento profesional y personal.

La presente investigación también se encuentra en el Dominio 4 de los ejes de investigación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, denominado “Dinámicas sociopolíticas, instituciones jurídicas y democracia”

(UCSG, 2016). El interés de este dominio se centra en las políticas implementadas por el Estado, así como en las realidades sociales que generan decisiones estatales estratégicas e implica, entre otros elementos, la jerarquía de valores, las necesidades y presiones de los grupos sociales, las formas que configuran el tejido social que sostiene la nación (UCSG, 2016).

A su vez, también tributa a la línea de Investigación de Derechos Humanos y Problemáticas Sociales; esta línea se enfoca en el estudio de las condiciones que permiten o dificultan la implementación efectiva de los derechos humanos, así también los afectan directamente. También está enfocada en analizar la relación entre diversas problemáticas y los derechos humanos, como alguna de ellas es la pobreza, la discriminación, la violencia, entre otras, con su objetivo de contribuir a la construcción de sociedades más inclusivas (UCSG, 2016).

Para el Trabajo Social es indispensable investigar e indagar sobre la Brecha Salarial como forma de violencia de género ya que atribuye a un análisis más crítico de las condiciones laborales en los distintos contextos, esto ayuda a promover prácticas más éticas.

Por lo tanto, otra de las contribuciones que nos daría este tema es para poder implementar estrategias que promuevan políticas efectivas de igualdad salarial, así como también promover la equidad, la igualdad de oportunidades y más salarios justos. Como finalidad conocer sobre la brecha salarial nos permite contribuir a que las personas, tanto mujeres como hombres tengan una vida estable y con más ingresos económicos.

## **CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES**

### **Marco Teórico**

#### **Teoría de Género**

Con respecto a este capítulo se desarrolla el marco teórico y conceptual que mantiene la investigación. Para ello, utilizaremos la Teoría de Género, los principales aportes de la Teoría de Género, comprendida como un enfoque racional que examina las relaciones de poder, las construcciones socioculturales. Además, se presentan los conceptos y categorías que orientan la comprensión de la problemática.

La Teoría de Género ha sido una herramienta de análisis para comprender las diversas construcciones sociales.

La autora Marta Lamas (2002) menciona que la teoría de género es el cuerpo y específicamente la diferencia sexual es la primera evidencia de la diferencia humana. En este sentido la utilidad de la categoría de género es amplia, implica no solamente el modo como la simbolización cultural de la diferencia sexual afecta las relaciones entre hombres y mujeres, sino también como estructura la política, la economía, el sistema jurídico legal, las instituciones del Estado, la vida privada, la intimidad, las ideologías, las ciencias y otros sistemas de conocimiento (Bonan & Guzmán, 2007, pág. 2).

Las autoras Bonan y Guzmán (2007) siguiendo con esta línea de la Teoría de Género se posiciona en el debate teórico sobre el poder, la identidad y la estructuración de la vida social. El género no se restringe a una categoría para denotar las relaciones sociales de hombres y mujeres, al contrario, en su

desarrollo actual este cuerpo teórico permite ir más allá del análisis empírico y descriptivo de estas relaciones, la teoría de género contribuye al desarrollo del concepto y del instrumental analítico del desarrollo humano (Bonan & Guzmán, 2007, pág. 1).

Por otro lado, Marcela Lagarde (2011) menciona a el género como “una categoría que abarca lo biológico, una categoría bio-socio-psico-econopolítico-cultural”, el género está presente en cada uno de los ámbitos de la sociedad, por tanto, su valoración es necesaria para los estudios con enfoque social (Fernández Pérez, 2011).

Los autores Rodríguez y otros (2024), mencionan que la teoría de género se caracteriza por contar con un andamiaje teórico y metodológico enriquecido por la transdisciplinariedad propia de las condiciones que le dieron origen. Sus propuestas dialogan con la realidad de manera cuestionadora, una característica esencial de esta teoría: la mirada crítica a las construcciones que justifican y sostienen el orden de los géneros, en el que la mujer y la feminidad, en sentido general, resultan oprimidas (Rodríguez Moya y otros, 2024).

La Teoría de Género brinda los componentes conceptuales necesarios para analizar la brecha salarial como forma de discriminación de género que atraviesa la profesional del Trabajo Social en Ecuador. Al reflejar cómo los roles, estereotipos y estructuras de poder determinan el valor económico y social del trabajo femenino.

Desde la Teoría de Género es posible interpretar que estas desigualdades no se producen por decisiones individuales, sino que, de

condiciones estructurales que reproducen la discriminación salarial hacia las mujeres.

Es entonces que el Trabajo Social se ha configurado como una profesión feminizada, vinculada a las tareas de cuidado y asistencia. Por ello como menciona Bañez (2012), quien explica que el origen de la profesión estuvo evidente por la profesionalización de labores caritativas tradicionalmente realizadas por mujeres. A su vez con la Teoría del Valor, que si bien no forma parte del eje teórico central de esta investigación permite una explicación, puede afirmarse que el sistema capitalista privilegia los trabajos orientados a la producción de valor económico. En este sentido, el menor reconocimiento salarial del Trabajo Social no responde a una casualidad ni a factores individuales, sino a un sistema capitalista patriarcal que rebaja históricamente las tareas de cuidado, lo que se traduce en brechas salariales persistentes en una profesión mayoritariamente ejercida por mujeres

## **1.2. Marco Conceptual**

En el marco conceptual se presenta y delimita las categorías fundamentales que orientan la comprensión del fenómeno estudiado, con el fin de establecer definiciones precisas. En este apartado se desarrollan conceptos clave como género, discriminación de género, brecha salarial, feminización del trabajo, Trabajo Social y desigualdad laboral, los cuales permiten estructurar el análisis y vincularlo con la realidad del ámbito laboral ecuatoriano.

## **Género**

Para Oakley (1972), citado por Sosa, menciona que “el género aludía a las características sociales referidas a la masculinidad, a la feminidad y a los roles de género, socialmente asignados según el sexo biológico de las personas” (Sosa Sánchez, 2013, pág. 184).

La autora Osborne y Molina (2008), mencionan sobre las elaboraciones de género sobre la mujer siempre están definidas en términos de inferioridad respecto a lo masculino y siempre en una relación de alteridad donde ellas son definidas como \*lo otro\* de ellos. Ser \*lo otro\* implica que ellas no tienen estatuto de sujeto, sino que son los varones quienes fijan esta categoría como objeto; significa, dentro de la moral existencialista, que la mujer no se constituye como algo esencial, así como tampoco puede justificar su existencia en proyectos abiertos al futuro, en «trascendencia», en la medida en que sus proyectos son proyectados por otros los hombres para ella (pág. 150).

Para Judith Butler (2010). menciona que “el hecho de que el sexo y el género son culturalmente construidos e históricamente situados, las categorías dicotómicas de ‘femenino’, ‘masculino’, ‘heterosexual’ y ‘homosexual’ se pueden entender como repetición de actos performativos en lugar de valores naturales, innatos” (pág. 92).

Por otro lado, para Marta Lamas, el concepto de género “es una construcción simbólica e imaginaria que comporta los atributos asignados a las personas a partir de la interpretación cultural de su sexo: distinciones biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, afectivas, jurídicas, políticas y culturales impuestas” (Hernández García , 2006, pág. 4).

## **Desigualdad de Género**

Las desigualdades de género se refieren a las disparidades entre mujeres y hombres en una sociedad en cuanto a su acceso y oportunidades en los ámbitos sociales. Por lo tanto, las autoras Castañeda y Díaz (2021) mencionan que las desigualdades sociales varían ya que las mujeres y los hombres obtienen, mediante un complejo proceso de socialización, patrones de comportamiento específicos que los diferencian y que se fundamentan en una construcción social, de manera que las condiciones de vida a las que se enfrentan con independencia de su identidad sexual se modifican con el tiempo (Castañeda Abascal & Díaz Bernal, 2021).

La autora Larralde (2007) plantea que “las mujeres han estado delegadas a la esfera privada y los hombres a la esfera pública, esto ha limitado el acceso para las mujeres en los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres”, la desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales (Larralde 2007, citado por Mayo y Méndez, 2022).

## **Discriminación de Género**

El autor Molano (2023) menciona que la discriminación de género “es el rechazo que se presenta hacia una persona por los valores que toman las variables de género en su individualidad, como el sexo, la identidad de género, la expresión de género o la orientación sexual”

Además menciona que muy representativas es la que se presenta en contra de las mujeres, por el hecho de ser mujeres, estos prejuicios son originados principalmente por la cultura patriarcal y machista de la sociedad, que privilegia los valores, roles y comportamientos que se han catalogado como masculinos, así como se privilegia la subjetividad que se ha construido sobre estos atributos, de esta manera lo femenino se sitúa en una posición de subordinación y discriminación, lo que impacta en que, por ejemplo, los derechos de las mujeres no sean plenamente garantizados, o que su participación en escenarios públicos o políticos sea menor (Molano, 2023).

Los siguientes autores Alfaro y otros, en el año 2017, mencionan que la discriminación por razón de género se define como:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera. (pág. 40).

Según el glosario INNE (2019), la discriminación de género se basa en la creencia de que un sexo es superior al otro y que el sexo superior tiene dotes, derechos, prerrogativas y estatus superiores a los del sexo inferior. La discriminación de género es el resultado de un complejo conjunto de causas que interactúan entre sí. La discriminación de género contra las mujeres también puede legitimarse a través de leyes nacionales como los derechos a heredar tierras y la necesidad de permiso de los familiares varones para viajar (INEE GUIDANCE NOTE ON GENDER, 2019).

## **Brechas salariales**

La Comisión Europea (2014) “plantea que la brecha salarial entre hombres y mujeres constituye un problema complejo en el que intervienen causas que suelen estar interrelacionadas. El hecho que siga existiendo hoy en día se debe a desigualdades de género más amplias en los planos económico y social” (Comisión Europea, 2014, pág. 5).

La autora Iñiguez (2025) plantea que la brecha salarial, además de las diferencias en las características productivas, y que complementa la explicación de la discriminación laboral hacia las mujeres, se entrega por medio de la teoría de trabajo doméstico y del cuidado no remunerado (Iñiguez Ladines, 2025, pág. 23).

Siguiendo con las brechas salariales la autora Thompson (2012), señala que existe una brecha salarial donde vemos que el trabajo mujer no tiene el mismo valor de lo de los hombres. Porque las mujeres no ganan mucho dinero cuando trabajan, muchas veces no hay sentido para trabajar si necesita pagar por el cuidado de los hijos porque perderán dinero. En total, no hay incentivo familiar y cultural para que las mujeres trabajen y tampoco existe incentivo económico y por eso, vemos una tasa tan baja de la participación laboral femenina (Thompson, 2012, pág. 9).

## **Mujeres**

Para la autora Castellanos (1991) “La experiencia de ser mujer consiste en una serie de hábitos que resultan de la interacción entre los conceptos,

signos y símbolos del mundo cultural externo y las distintas tomas de posición que cada una va adoptando internamente (Castellanos, 1991).

Fuller (2001) plantea que pensar en cómo se define ser mujer implica tener en cuenta condiciones culturales de la definición de los roles de género, y condiciones biológicas y fisiológicas propias de la constitución sexual; aun así, es interesante observar cómo históricamente este concepto que puede abarcar tantas experiencias y subjetividades suele describirse principalmente por las características correspondientes a la maternidad (Agudelo Londoño y otros, 2016, pág. 307).

### **Igualdad de Género**

Para ONU MUJERES (2015) la igualdad de género es “el derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos, se trata de un principio consagrado en distintos instrumentos internacionales” (ONU MUJERES, 2015).

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre (1948) menciona el principio de igualdad y la prohibición de toda forma de discriminación basada en el sexo, y establece el derecho de las personas a participar, en condiciones de igualdad, en la toma de decisiones políticas y acceder a las funciones de los asuntos públicos (ONU MUJERES, 2015, pág. 2).

Continuando, la siguiente autora menciona que la igualdad de género parte “que la igualdad de género exige no solo que hombres y mujeres seamos

tratados igual, sino también la deconstrucción de las normas masculinas actualmente empotradas en muchas leyes e instituciones sociales (Cajas Córdova, 2011, pág. 141).

## **Trabajo Social Laboral**

Para el autor Kisnerman (1997) el pensar del Trabajo Social significa volver a definir los problemas sociales de nuestra época desde la concepción de la vida social como producto de la actividad humana, su análisis se convierte en la deconstrucción de los procesos a través de los cuales esa realidad ha sido producida y vivida (Kisnerman, 1997, pág. 13).

El autor Tello (2015), citado por Guamán (2020) conceptualiza al Trabajo Social como una disciplina que pertenece al campo de las ciencias sociales, donde su principal función o propósito es la intervención social con sujetos específicos, ya sean estos individuales o colectivos que presenten algún tipo de conflicto o problemática social como consecuencia de algún suceso determinado (Guamán Guamán, 2020, pág. 58).

La Federación Internacional de Trabajo Social (2025) plantea la definición del Trabajo Social, ya que es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas, los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respalda por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las

humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar (International Federation of Social Workers, 2025).

Continuando con el área laboral, el autor Guamán (2020) señala que finalmente se puede manifestar que la labor del Trabajo Social en el área laboral está vinculado a varias actividades, las cuales están estrechamente relacionadas con la asesoría, gestión, intervención, creación de proyectos, programas y la participación en múltiples funciones que ejerce como parte del equipo interdisciplinario (Guamán Guamán, 2020, pág. 58).

### **Estructura de Poder**

Weber (1977) citado por Villalobos, plantea que toda estructura de poder determina, según su forma, la manera como el propio poder se reparte en el grupo social, así también Weber define el poder como la posibilidad de que una persona o varias realicen su propia voluntad en una acción en común aún contra la oposición de otros participantes en la acción (Villalobos, 1994).

Para finalizar este capítulo se utilizaron varias categorías, pero estas categorías no solo son para describir las manifestaciones visibles de la desigualdad en el trabajo remunerado, sino que también evidencian los mecanismos estructurales y simbólicos que sostienen las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

### **1.3. Marco Normativo**

En este apartado es necesario analizar el marco normativo que regula los principios de igualdad, no discriminación y remuneraciones justas feminizadas. Es así como se reúne los materiales jurídicos más relevantes que sustentan y orientan la protección de los derechos laborales de los profesionales del Trabajo Social en Ecuador.

#### **Constitución de la Republica del Ecuador (2008)**

En el Art. 70 de la Constitución de la Republica del Ecuador (2008), menciona que “El Estado deberá formular y ejecutar las políticas que permitan alcanzar la igualdad entre las mujeres y los hombres, por medio de un mecanismo especializado que este basado en la ley, y que incorpore siempre el enfoque de género en los diferentes planes y programas dentro de las instituciones” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, p. 33).

Así también, en el Art. 331 establecen en la Constitución 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” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, p. 104).

En el Art. 334 de la Constitución mencionan que el Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, como “Desarrollar políticas específicas para erradicar la desigualdad y discriminación hacia las mujeres productoras, en el acceso a los factores de producción” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, pág. 104).

## **La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979)**

En el Art. 3 de esta convención encontramos que “Los Estados Parte adoptarán en todas las esferas, particularmente en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer” (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979).

En esta convención encontramos en su Art. 11 que tiene como objetivo a través de “El Estado adoptar medidas adecuadas para erradicar la discriminación contra la mujer en esfera de empleos, con la finalidad de asegurar la igualdad de condiciones y oportunidades laborales, en los criterios de selección en cuestiones de empleo”, así como de elegir a libre albedrío una profesión y oficio según sus percepciones, pues tienen como derechos inalienable el derecho al trabajo, el ascenso, la estabilidad, la remuneración por igual y todas las prestaciones y condiciones de servicio (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979).

## **La ley orgánica para impulsar la economía violeta (2023)**

En el Art. 1 de la Ley Orgánica menciona por objetivo “Fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad” (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023, p. 6)

En el Art. 16 mencionan sobre las Políticas Públicas, ya que “El Estado a través de las entidades competentes, desarrollará e implementará políticas públicas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, considerando, Promover el cambio cultural y la ruptura de estereotipos por razones de género dentro del ámbito laboral público, privado y comunitario” (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023, pág. 10).

### **Ley para Prevenir y Erradicar la violencia (2018)**

En esta Ley en el Art. 2 tiene como finalidad “Prevenir y erradicar la violencia ejercida contra las mujeres, mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia” (Ley para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres, 2018, pág. 8).

## **1.4. Marco Estratégico**

### **Plan Nacional de Desarrollo – Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025**

En este plan se centra en incentivar las oportunidades de empleo en base a la inclusión, creando oportunidades con igualdad de condiciones, enfatizando su aplicación en los grupos vulnerables.

Esta es una de las estrategias de este plan: “Fortalecer las acciones de control a las partes involucradas para verificar el cumplimiento de los derechos laborales” (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador” (Plan de desarrollo

Para el Nuevo Ecuador 2024-2025, 2024).En el Objetivo 6 de este plan está el “Incentivar la generación de empleo digno” “Fomentar las oportunidades de empleo digno de manera inclusiva garantizando el cumplimiento de derechos laborales” (Plan de desarrollo Para el Nuevo Ecuador 2024-2025).

## **Capítulo 3: Metodología de Investigación**

### **3.1. Enfoque de la Investigación**

Para esta investigación se utilizará un enfoque Cualitativo, ya que permite comprender e interpretar en profundidad el fenómeno analizado a partir de las percepciones, experiencias de los participantes.

Los autores Nizama y Chávez (2020), mencionan que la investigación cualitativa es “de índole descriptiva por cuanto identifica los elementos que conforman un caso, hecho o fenómeno de relevancia jurídica, determinando sus conexiones entre sí, permitiendo describir procesos, contextos, instituciones, sistemas y personas” (pág. 77).

Por otro lado, Vega y otros (2014), indican algunas características de este enfoque:

El enfoque cualitativo se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación y a veces se prueban hipótesis. Se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica como la descripción y la observación el fenómeno. El propósito de este enfoque es reconstruir la realidad, frecuentemente se le llama holístico, así también se basa en un esquema inductivo (pág. 526).

Mientras tanto Miguélez (2006) citado por Borjas (2020), menciona que la validez de este enfoque se basa en que buscar que resultados reflejen una imagen lo más compleja posible, clara y representativa de la realidad o situación estudiada. Planear la investigación (modo de recoger y analizar la

información) comportándose el investigador de forma rigurosa, sistemática lógica (pág. 81).

### **3.2. Paradigma: Hermenéutico/ Interpretativo**

El paradigma que se empleara en esta investigación es el paradigma Hermenéutico Interpretativo, ya que nos permitirá comprender las experiencias, las intenciones, los significados a través de la interpretación de acciones, discursos y textos.

Por ello, el paradigma hermenéutico interpretativo, mencionado por Hernández (2023), tiene por lo menos 3 acepciones a lo largo de la historia, la primera es interpretar correctamente los textos, quiere decir, es la disciplina auxiliar y normativa usada en textos canónicos o sagrados en las ciencias que practican la interpretación. La segunda es una reflexión metodológica sobre la pretensión de verdad y el estatuto científico de las ciencias del espíritu. Y por último se la plantea como una filosofía universal de la interpretación, de esta forma la comprensión y la interpretación no son únicamente métodos (Hernández Maldonado, 2023, p. 10563).

Mientras tanto Arráez et al (2006) mencionan que el paradigma Hermenéutico nos permite entender que la condición fundamental de todo ejercicio interpretativo que intenta intermediar entre el suceso transmitido por la tradición y la esfera de las propias experiencias, así teniendo por un lado al lenguaje como medio universal para ello y por el otro, los distintos criterios literarios, estos no siempre de acuerdo entre si (Arráez et al., 2006)

A su vez, el autor Dilthey (2000) citado por Mejías, declara que la hermenéutica es el arte de comprender las expresiones de la vida que la escritura ha fijado. Resulta fácil comprender la razón que motiva a utilizar el método que combine vivencia, experiencia,

conocimiento, estudio de la realidad con la interpretación de este (p. 186).

### 3.3. Diseño de Investigación

El diseño de investigación que se empleará es fenomenológico esta es propia de la investigación Cualitativa que toma esta investigación, ya que este diseño sirve para explorar y comprender la esencia de las experiencias vividas de las personas en entorno a un fenómeno específico, en este caso las percepciones que tienen los/as Trabajadores/as Sociales sobre las Brechas salarial como forma de discriminación de Género.

Mientras tanto Husserl (2006) citado por Oré et al (2023), menciona que la fenomenología se entiende como un análisis descriptivo de la experiencia intencional. El objeto de análisis es precisamente la experiencia de la percepción interna, el hecho que conforma el momento psicológico de la empresa. Por lo tanto, la tarea de la fenomenología es descubrir y describir estas partes (p. 22).

Según la autora Fuster (2019), menciona que el método fenomenológico “admite explorar en la conciencia de la persona, es decir, entender la esencia misma, el modo de percibir la vida a través de experiencias, los significados que las rodean y son definidas en la vida psíquica del individuo “ (p. 220).

Por ello, este enfoque se constituye como el diseño más pertinente para la investigación, ya que permite profundizar en las experiencias y significados de los/as Trabajadores/as Sociales, también a través del análisis de las

percepciones y vivencias subjetivas, permite comprender el fenómeno desde la conciencia de quienes lo experimentan.

### **3.4. Técnica para la recolección de la información**

Para la recolección de información se implementará la técnica de la entrevista semiestructurada es una herramienta clave para esta investigación. Por tanto, la entrevista es una herramienta esencial a la hora de poder abarcar un proceso investigativo.

Los autores mencionan que la entrevista semiestructurada debe ser “un instrumento que responda al eje temático de la investigación, a las características socioculturales de la población y que cuente con una previa construcción de sus preguntas con el ánimo de tener éxito en la recolección de los datos” (Babativa et al., 2024, p. 104).

Mientras tanto los autores Díaz et al (2013), comentan que “las entrevistas semiestructuradas, presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados”. Su principal ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos (p. 162).

El autor Valles (1999) citado por Villareal y Cid (2022), menciona que “algunas de las características que la vuelven tan apreciada son su versatilidad, su dinámica sencilla y la posibilidad de generar espacios de diálogo para comprender la perspectiva de los sujetos con gran profundidad” (Villarreal Puga y Cid García , 2022, p. 54).

### **3.5. Universo, Muestra y Muestreo**

#### **Universo**

En este apartado sabremos que entendemos por universo, muestra y muestreo, ya que es un paso muy fundamental al momento de realizar una investigación y recolectar información

Es así como la autora Lam (2005), menciona que el universo o población son la totalidad de los individuos en los cuales se puede presentar la característica susceptible de ser estudiada y en quienes se pretende generalizar los resultados (p. 12).

#### **Muestra**

La misma autora plantea que la muestra “es un subgrupo o parte de la población en la que se llevará a cabo la investigación, con el fin de generalizar los hallazgos a esa población, la muestra a estudiar, por lo tanto, debe ser representativa de la población”, siendo este un requisito fundamental para poder generalizar en forma válida los hallazgos (Lam Díaz, 2005, p. 13).

La muestra será 8 participantes en este caso Trabajadores Sociales, mujeres y hombres que aceptaran participar voluntariamente.

#### **Muestreo**

En la investigación existen diversos diseños de muestreo no probabilístico: como el muestreo por conveniencia, muestreo de avalancha (el estilo de Bola de nieve) y el muestreo teórico.

Los autores Crespo y Salamanca (2007), mencionan que el muestreo nominado en bola de nieve consiste en pedir a los informantes que recomienden a posibles participantes, por lo tanto, es el más práctico y eficiente, gracias a la presentación que hace el sujeto ya incluido en el proyecto, resulta más fácil establecer una relación de confianza con los nuevos participantes, también permite acceder a personas difíciles de identificar (Crespo Blanco y Salamanca Castro, 2007, p. 2).

La muestra será de 8 participantes, en este caso Trabajadores Sociales, mujeres y hombres, el tipo de muestreo es de estilo Bola de nieve, en la recolección de datos se aplicarán entrevistas semiestructuradas, logrando recopilar la mayor información en esta investigación.

### **3.6. Categorías y Subcategorías de Estudio.**

### **3.7. Formas de Recolección de la Información.**

La forma en la cual vamos a recolectar la información de los Trabajadores Sociales es por medio de Entrevistas semiestructuradas.

Las siguientes recomendaciones para llevar a cabo entrevistas semiestructuradas tienen como base la propuesta de Miguel Martínez:

- Contar con una guía de entrevista, con preguntas agrupadas por temas o categorías, con base en los objetivos del estudio y la literatura del tema.
- Elegir un lugar agradable que favorezca un diálogo profundo con el entrevistado y sin ruidos que entorpezcan la entrevista y la grabación.

- Explicar al entrevistado los propósitos de la entrevista y solicitar autorización para grabarla o video grabarla ( (Díaz Bravo et al., 2013, p. 163)

### **Formas de Análisis de la Información.**

La forma de análisis de la información que se utilizó para esta investigación es la Codificación Axial la cual se crearon códigos según la información que nos dieron los entrevistados. También se realizó la triangulación de datos, analizando los datos del entrevistado, la teoría y mi análisis.

Los autores Forni y Grande en el año 2019 mencionaron que “en términos topográficos, triangulación significa que un punto puede ser localizado a partir de otros dos cuya ubicación es conocida, una vez medidos los ángulos del triángulo formado por dichos tres puntos “En términos ontológicos, ésta y otras definiciones suponen la existencia de una realidad separada del observador; en términos epistemológicos, los puntos de mira no están sujetos a interpretación, sino que pueden establecerse a partir de la experiencia sensorial (Forni y De Grande, 2020, p. 160).”

## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

En este capítulo se presentan los hallazgos derivados del análisis de los datos recolectados a través de entrevistas semiestructuradas, organizados en las categorías temáticas emergentes que responden a los objetivos de esta investigación. A continuación, se detalla la narrativa de las experiencias de los participantes, que reflejan sus percepciones y vivencias sobre la “Brecha Salarial como forma de discriminación de género en profesionales del Trabajo Social en el ámbito laboral ecuatoriano”, permitiendo una comprensión profunda de sus discursos

### **4.1 Objetivo Especifico 1: Identificar las diferencias entre los niveles salariales entre Trabajadores y Trabajadoras Sociales según cargo, funciones y experiencia.**

#### **4.1.1 Condiciones Laborales y Estructura Salarial**

Para él autor Vera (2019) algunas de las percepciones que tienen las personas ante la discriminación salarial es que:

Las personas que han sufrido discriminación en el trabajo compartieron sus experiencias, y se destacaron dos casos particulares. En uno de ellos, la discriminación estaba relacionada con la maternidad, ya que los empleados consideraban que las madres no podían acceder a ciertos puestos de o que pedirían permisos con regularidad, lo que obstaculizaría su desarrollo profesional (Vera , 2019, p. 19).

Y contestando a la pregunta número 5 de ¿Cómo describiría el panorama salarial entre hombres y mujeres en su gremio? Los Trabajadores Sociales mencionaron los siguiente:

“Creería yo que sí existe una brecha salarial entre hombres y mujeres”, todavía no está tan valorada económicamente en muchos espacios el Trabajo Social (TS 1,2026).

“El salario debería depender de la formación, la experiencia y las responsabilidades del cargo y no del género, a nivel social sí influye de forma indirecta porque es una profesión feminizada y poco valorada” (TS1,2026).

“Se supone que las bandas deben de ser genderless... la persona ya sea mujer u hombre debería ganar lo mismo. Sin embargo, sé que en muchas otras empresas tal vez no se esté revisando lo mismo. En el sector acuícola sí hay diferencias salariales entre una trabajadora social que va a estar en la empacadora y un trabajador social hombre que prefieren que esté en campamentos. Le quieren pagar más porque necesitan que sea un hombre” (TS2,2026).

Las diferencias salariales que pueden presentarse se relacionan principalmente con la experiencia, las aportaciones individuales y el desempeño laboral. Además, enfatiza que el nivel salarial también depende del proceso de negociación durante la selección de personal, considerando estas variaciones como justas (TS 4, 2026).

Con lo indicado de las y los entrevistados reconocen una gran existencia de una brecha salarial, señalando que el Trabajo Social continúa siendo una profesión poco valorada económicamente, situación que se empeora al tratarse de un campo históricamente feminizado. Aunque en algunos espacios organizacionales se establecen bandas salariales

“genderless”, en la experiencia persisten diferenciaciones asociadas a estereotipos de género, como la asignación de mayores remuneraciones a hombres en determinados contextos laborales bajo la justificación e implementación de requisitos físicos. Estas experiencias me permiten identificar que la brecha salarial en el ámbito del Trabajo Social no solo responde a criterios formales de responsabilidades, sino que también se encuentran atravesadas por dinámicas de género.

#### **4.1.2 Asignación de cargos y funciones**

Las funciones que realizan los Trabajadores Sociales según el Consejo General del Trabajo Social (2015) es: Las funciones generales necesarias para la intervención profesional de acuerdo con las competencias educativas adquiridas en sus estudios universitarios y para el cumplimiento de la deontología profesional, son las siguientes: Información, prevención, asistencia, mediación, docencia, supervisión, coordinación, etc (Consejo General del Trabajo Social,2015)

A continuación, los Trabajadores Sociales indicaron cuáles son sus funciones y en qué áreas se desempeñan.

“Comunicación interna, responsabilidad social y actividades de integración, con el propósito de mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores, la atención y acompañamiento de casos, la gestión de beneficios, el soporte al personal, accidentes laborales, el apoyo en situaciones personales o familiares” (TS 1,2026).

“Ya, mis principales funciones, todo tiene que ver con el tema del acompañamiento y orientación de los colaboradores en temas de seguridad social como el IESS, préstamos, orientación de citas médicas, pero permisos médicos, tanto de IESS como tenemos un seguro privado que se llama EcuSanitas” (TS 6,2026).

“Primero liderar un equipo de siete trabajadoras sociales, vemos vacaciones, ausentismo, endeudamiento... también este reviso, en este caso, eh proyectos que nosotros tenemos a cargo sobre el tema de, digamos, esta estrategia de bienestar. Entonces, que esta estrategia de bienestar se revisa ciertas acciones” (TS2,2026).

“También estamos a cargo de todo el tema de beneficios de los colaboradores, cuando tenemos eventos, eh jubilaciones, tenemos ciertos programas e iniciativas que nosotros lo implementamos. Entonces, nosotros implementamos, por ejemplo, el de excelencia académica” (TS 3,2026).

“Administro lo que es el servicio de alimentación, seguro médico privado, eh lo que es el ZUPAL, lo que son pensiones alimenticias, todo el proceso, principio y fin, lo que es el descuento, generación de lo que es la orden de pago y velar que se cumplan en los tiempos establecidos o según la normativa a cada una de las demandantes” (TS 5,2026).

“El tema de licencias remuneradas, licencias por fallecimiento en caso de calamidad doméstica, en temas de visitas domiciliarias, en temas de seguimiento de ausentismo en caso de accidentes laborales, en caso de ausencias injustificadas por desconocimiento de los colaboradores, también el tema de domiciliarias vas” (TS 4,2026)

“Llámense esto seguridad y salud ocupacional, medio ambiente, con el dispensario médico, con el área de selección, desarrollo, capacitación, nómina y todos los subsistemas que se alinean con la parte de talento humano” aunque existen políticas y normativas que promueven la igualdad, en la práctica persisten diferencias asociadas al giro del negocio (TS 7, 2026).

“Entre mis principales funciones están gestionar el sistema de seguridad industrial y medio ambiente con enfoque en seguridad basada en el comportamiento, adicional a manejo de indicadores clave, planes de capacitación anuales y cumplimiento normativo legal” (TS 8, 2026).

La información que proporcionan los Trabajadores Sociales cumplen con lo que buscamos saber sobre la carrera de Trabajo Social y como es su percepción sobre las brechas salariales. La ausencia de escalas salariales claras emerge como un claro factor que dificulta garantizar equidad, mientras que los estereotipos de género continúan influyendo en los niveles salariales. Esta percepción nos permite comprender que la acumulación de funciones del Trabajo Social directamente pasa a influir en las diferencias de reconocimiento y salariales, ya que puede invisibilizar el aporte del profesional y limitan el reconocimiento acorde a su carga laboral. No obstante, la existencia de indicadores de género que muestran una mayor participación masculina en ciertos cargos evidencia que la equidad salarial no puede analizarse de forma aislada, sino vinculada al acceso diferencial a posiciones jerárquicas.

#### **4.1.3 Segregación ocupacional y jerarquización laboral**

Para el autor Paz (2020) La segregación ocupacional “por género significa que hombres y mujeres trabajan diferentes ocupaciones, así pues, la distribución desigual de ocupaciones se convierte en un problema de estratificación cuando un género, típicamente el femenino, trabaja en ocupaciones de bajos salarios o altamente desprotegidos” (p. 11).

Contestando a esta categoría, se les hizo la siguiente pregunta a los Trabajadores Sociales, ¿Considera que las mujeres se concentran mayormente en cargos de menor jerarquía dentro del Trabajo Social?, A lo que ellos contestaron lo siguiente:

“Hay mujeres liderando áreas y también ocupando cargos directivos y las oportunidades se dan más por desempeño y capacidad de género” (TS4, 2026).

“No considero que las mujeres se pudiesen concertar mayormente en cargos de menor jerarquía en Trabajo Social, o sea, ya depende de la organización, de las oportunidades que se tengan internamente, de las habilidades y el desarrollo del plan de carrera” (TS 2, 2026)

“Obviamente se vio mucho esto de que todos íbamos a entrar al proceso para que todos podamos tener la oportunidad de poder tener una oportunidad de empleo y sí, por eso te digo, o sea, como que a nivel macro posiblemente haya ciertas acciones sí puedan generar una diferenciación en procesos de desarrollo” (TS 5, 2026).

Si creo pues dentro del Trabajo Social, en muchos contextos las mujeres tienden a concentrarse mayoritariamente en cargos de menor jerarquía. Y esto responde pues a causas estructurales, culturales y organizacionales. Por ejemplo, el Trabajo Social es una profesión altamente feminizada, lo que ha generado que los roles operativos y de atención directa tradicionalmente asociados al cuidado, sean ocupados principalmente por mujeres (TS 7, 2026).

Al contrastar este planteamiento con las respuestas de los Trabajadores Sociales entrevistados, se puede observar que, no se reconoce de manera explícita una concentración de mujeres en cargos de menos jerarquía dentro del Trabajo Social. La teoría de género sostiene que las desigualdades no siempre se manifiestan de forma directa o intencional. Sino que se reproducen a través de dinámicas institucionales. Pero no quita que la segregación ocupacional puede operar de forma sutil, legitimada por discursos organizacionales basados en la igualdad formal de oportunidades. Ya que tradicionalmente los roles operativos de atención directa y acompañamiento están ocupados mayormente por mujeres, esto lo menciona un/a TS.

Si hablamos del objetivo 1, podemos decir no se pudo indagar en los salarios de los participantes, pero comentaban sobre esta brecha salarial donde el mayor porcentaje de oportunidades de desarrollo, y de salarios se lo llevan los Hombres Trabajadores Sociales, ya que mencionan que algunas empresas requieren más a estos, por diversos factores, como el físico. Algunas empresas requieren a los hombres por su fuerza y por que no necesitan pedir permisos, lo cual lo mencionaban algunos participantes.

#### **4.1.4 Valoración y reconocimiento de la experiencia profesional**

Según Peucker (2024) menciona que “la valoración es el proceso diagnóstico donde el Trabajador Social y el usuario acuerdan necesidades, apoyos y recursos necesarios” (Peucker,2024).

Contestando a este objetivo se le pregunto a los Trabajadores Sociales lo siguiente: ¿Cree que la antigüedad y formación influyen realmente en la mejora salarial? ¿Por qué?

“Si, los modelos de evaluación de desempeño y los valores que miden las empresas orientan esos incrementos de brechas salariales” (TS 2,2026).

“A mi criterio sí, porque sobre todo cuando existen procesos claros de evaluación y escalas salariales y en X estos factores sí se toman en cuenta” (TS 8,2026).

“Sí, creo que sí influyen realmente en la mejora salarial, pero también depende de la cultura de la empresa. Es decir, hay personas que en una organización están 5, 10 o más años, sin embargo, no perciben un aumento salarial. Primero, no perciben un aumento salarial, ¿por qué? Porque no hay un plan de carrera en la empresa, porque no hay un plan de aumento salarial “(TS 7,2026).

Las respuestas que dieron los Trabajadores Sociales evidencian una percepción condicionada, se evidencia tensión estructural. Como lo menciona un entrevistado la antigüedad no garantiza necesariamente una mejora salarial, se debe a que en algunas organizaciones no existen planes de carrera ni políticas formales de incremento remunerativo. Este hallazgo resulta relevante, ya que la teoría señala que los sistemas simuladamente meritocráticos pueden reproducir desigualdades cuando no consideran las situaciones estructurales que afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres.

## **4.2 Objetivo 2: Examinar las percepciones de las y los profesionales del Trabajo Social sobre las causas y consecuencias de la brecha salarial de género.**

### **4.2.1 Causas y consecuencias percibidas de la Brecha salarial de género**

Cuando hablamos de causas y consecuencias sobre la brecha salarial hablamos de Discriminación en el lugar de trabajo. Son casos en los que las mujeres reciben un trato menos favorable que sus compañeros por políticas. Y las consecuencias: muchas veces son impactos negativos, también sobre estereotipos sobre el trabajo femenino.

A continuación, lo que mencionan los Trabajadores Sociales en la entrevista realizada.

“Existen ligeras variaciones incluso entre hombres y mujeres desempeñando el mismo cargo que están sustentadas en el territorio geográfico, la antigüedad y el desempeño de cada persona” (TS 8,2026).

Hoy en día con lo que es las políticas y las normativas que se están implementando y promoviendo hay que darle cumplimiento a que manejemos una equidad salarial, sin embargo, en la práctica es distinto. Las injusticias en la parte salarial existen y no hay una equidad. Sí influye el género, pero también depende mucho de la cultura organizacional con el género masculino” (TS 7,2026).

“Estamos entre \$900, \$800 hasta \$1000, \$1100, \$1200, cuando nosotros prácticamente somos las personas que ejecutamos, revisamos, el trabajo de confiar en nosotros para planes de clima laboral. Veo que hay unas diferencias injustas porque prácticamente nosotros recogemos toda la emocionalidad, toda la situación del colaborador” (TS 6,2026).

“Eso se puede percibir como injusto cuando no se transparentan las bases salariales, sobre todo de un mismo cargo. Los trabajadores sociales que se identifican con el género masculino tienden a tener mayor posibilidad de ingresar a un trabajo” (TS 1, 2026).

“La persona embarazada... va a representar más ausentismo dentro de la organización. La persona embarazada va a representar más ausentismo dentro de la organización. Los roles operativos y de atención directa tradicionalmente asociados al cuidado... suelen tener menor reconocimiento jerárquico y salarial.” (TS 4,2026).

“Prefieren que sea un trabajador social hombre para que esté en la parte de los campamentos... y obviamente le quieren pagar más. Necesitan que sea un hombre porque obviamente tiene la capacidad de poder ser más estricto. Ambos trabajadores sociales van a hacer lo mismo... y aun así no ganan lo mismo” (TS 2,2026).

“Siento que hay giros en negocios que son más eh más masculinizados o tal vez puedan ser como más androcéntricos y por eso ya está el sesgo de género en esa en ese tipo de giros en negocio” (TS 5,2026).

Esta información que nos proporcionaron los Trabajadores Sociales muy importantes ya que algunos mencionan puntos importantes, cuando existe causas y las consecuencias sobre esta brechas que existen hoy en día, Si bien algunas diferencias salariales se justifican formalmente en elementos como la antigüedad, el desempeño o el territorio geográfico, estas no logran ocultar la influencia del género como un factor determinante en las oportunidades de acceso, permanencia y remuneración dentro del ámbito laboral. De igual manera, la preferencia por hombres para determinados espacios laborales, bajo argumentos relacionados con autoridad o capacidad de liderazgo, pone en evidencia cómo persisten construcciones culturales que otorgan mayor reconocimiento económico al género masculino, aun cuando las funciones desempeñadas sean equivalentes.

#### **4.2.2 Estereotipos de género y feminización del Trabajo Social**

El estereotipo de género son creencias simplificadas, prejuicios y expectativas sociales generalizadas sobre los atributos, características y roles que hombres y mujeres desempeñan (Pérez, 2022).

En la pregunta que dice ¿Como cree que se percibe socialmente el Trabajo Social, como una profesión técnica o como una labor vocacional y de cuidado? Mencionaron lo siguiente:

“Como una labor vocacional y de cuidado. No somos técnicas. Por eso te decía en el anterior audio, nos ven como la que somos la fiestita, la que hacemos cosas como que más sociales que algo que genere un impacto a la empresa, lo que pasa a la sociedad” (TS 3, 2026).

“En mi experiencia está asociada al cuidado, al bienestar, pero al tradicional. Muchas de las funciones están asociadas a bienestar desde

el cuidado y aseguramiento de beneficios empresariales. Creo firmemente que eso lo puede hacer otra profesión “(TS 1,2026).

“De cuidado, Me pasa a mí que llegan los colaboradores y piensan que uno tiene que darle la solución a todo. Entonces, ahí es donde uno viene de manera empática y los hace entender que uno se rige de igual manera a un procedimiento, a un reglamento interno y pues uno siempre actúa dentro del marco legal ( TS 2,2026).

Con lo mencionado por los Trabajadores Sociales, esta percepción revela una desvalorización simbólica del ejercicio profesional, reduciéndolo a funciones consideradas complementarias y no estratégicas. Asimismo, se menciona que los colaboradores suelen acudir al profesional esperando soluciones integrales desde una posición empática y asistencial, reforzando la idea del Trabajo Social como una figura de contención emocional. La percepción social del Trabajo Social como una labor vocacional más que técnica constituye un factor cultural que incide en la configuración de la brecha salarial de género. Cuando una profesión es entendida desde la lógica del servicio y la vocación, su aporte estratégico y su impacto organizacional pueden ser minimizados, lo que influye en la estructura de remuneración y en la asignación de recursos dentro de las instituciones.

#### **4.2.3 Experiencia de trato diferenciado por Género**

El autor Rodríguez menciona que la experiencia de trato diferenciado se refiere a la vivencia cotidiana social y estructural en la que las personas reciben un trato dispar. Esta diferencia a menudo resulta en desigualdad, discriminación. (Rodríguez, 2023)

En la pregunta que dice ¿Ha vivido o presenciado situaciones de trato diferenciado o discriminación por razones de género en su trabajo? Los Trabajadores Sociales comentaron lo siguiente:

“Sí, sí he experimentado, lamentablemente con un colaborador de tez negrita o de raza negra, los colaboradores empezaron a hacerle un tema de decirle chocolate, negrito, está quemado, entonces, pero se hablaron con esos colaboradores para el respeto, porque aquí no venimos a la empresa acepta de diferentes religiones, diferentes culturas, etnias, etcétera” (TS 6, 2026).

“En mi trabajo. Sí, obvio. O sea, hay, como te digo, hay ciertos ciertas líneas de negocios que son muy muy muy endocéntricos” (TS5,2026).

Las respuestas evidencian que, aunque no todos los testimonios se refieren claramente a discriminación de género, sí surgen experiencias vinculadas a prácticas discriminatorias dentro del entorno laboral. El hecho de que no se hayan reconocido relatos explícitos de discriminación de género directa, podría indicar que estas prácticas se manifiestan de manera más sutil o normalizada, especialmente en contextos donde predomina un discurso de igualdad formal.

### **4.3 Objetivo 3: Describir los factores estructurales, sociales y culturales que inciden en la existencia de una brecha salarial de género.**

#### **4.3.1 Factores sociales y culturales**

Los factores estructurales que inciden en las brechas salariales incluyen principalmente la segregación laboral (horizontal y vertical), las diferencias en

el capital humano (educación y experiencia), la conciliación de la vida laboral y familiar, y la infravaloración del trabajo femenino.

A continuación, lo que mencionan los Trabajadores Sociales sobre esta categoría:

“Refleja creencias sociales que subestiman la complejidad del trabajo social y perpetúan estereotipos de género: la mujer como cuidadora o “alcahueta” del colaborador y el hombre como más apto para roles técnicos o jerárquicos” (TS 6, 2026).

“El reclutador apega más al perfil al beneficio de la producción de la empresa. Hay personas que están 5, 10 o más años y no perciben un aumento salarial porque no hay un plan de carrera. Las mujeres pueden pasar por un periodo de maternidad que generan pausas” (TS 4, 2026)

“Cambiar esta forma de pensamiento en una empresa familiar va a requerir bastante tiempo. Nos ven como la señorita dulce, bondadosa, cariñosa, la de buen corazón.” A los gerentes les dan carro, seguros médicos locales, seguros médicos internacionales, viajes para ellos y su familia, combustible” (TS 5,2026).

Mencionan los Trabajadores Sociales sobre la brecha salarial solo un tema de dinero es un fenómeno complejo donde la estructura de las empresas, las normas sociales sobre género y la cultura organizacional se entrelazan, perpetuando desigualdades y subvalorando la labor de las trabajadoras sociales, a pesar de su impacto fundamental en el bienestar de los colaboradores y en la gestión de clima laboral. En conjunto, los testimonios exponen que la brecha salarial de género no es un problema aislado, sino un reflejo de estructuras organizacionales severas, prejuicios sociales sobre roles de género y normas culturales que perpetúan inequidades.

Las Trabajadoras Sociales enfrentan la doble carga de ejecutar funciones críticas gestionar clima laboral, acompañamiento emocional, programas de bienestar mientras que su trabajo no se traduce en reconocimiento salarial ni beneficios equivalentes a los de sus pares masculinos. Los Trabajadores Sociales enfrentan no solo la responsabilidad de ejecutar funciones clave en la gestión del clima laboral y el bienestar organizacional, sino también la desvalorización económica de su labor, lo que evidencia una contradicción entre el impacto real de su trabajo y el reconocimiento salarial que reciben.

Ahora con lo indicado por los Trabajadores Sociales en la pregunta 19 de ¿Cree que estas creencias sociales y culturales contribuyen a la existencia de la brecha salarial de género?, nos indicaron lo siguiente:

“creo que a medida que no se transparente la base salarial desde afuera, se percibe que una persona puede ganar más que otra solo por el hecho de ser hombre o de ser mujer (TS 7,2026).

“Las creencias sociales y culturales eh podrían contribuir a la brecha salarial siempre y cuando nosotros sigamos permitiendo que esto suceda. Considero que hay que empoderarnos de nuestro rol como trabajadores sociales y sin ánimo de discrepar, sino más bien de poder gestionar y trabajar mancomunadamente, porque dentro de lo que es el mercado laboral existe mucho el tema de ser los profesionales y nuevamente hago énfasis en la transparencia de las respuestas, ya que nosotros mismos somos las personas que debemos apoyarnos en el gremio para que no existan estas brechas salariales y que nuestro trabajo sea reconocido tal como es” (TS 6,2026).

“Si a nivel general contribuyen porque hacen que el Trabajo Social no sea tan valorado económicamente” (TS 4,2026).

En conclusión, de los datos obtenidos mediante la entrevista nos permite afirmar que las brechas salariales en el Trabajo Social son sostenidas por creencias culturales y sociales que subestiman la profesión y reproducen estereotipos de género, constituyendo una forma de discriminación de género. Esto confirmaría lo que esta investigación está buscando que es saber las percepciones las experiencias de los Trabajadores Sociales de las Brechas Salariales como una clara forma de Discriminación de género. Estas creencias no solo afectan la percepción externa sobre el valor económico de la profesión, sino que también influyen en la estructura interna de los salarios, reforzando desigualdades basadas en el género.

#### **4.3.2 Reconocimiento institucional**

El reconocimiento institucional según Tomé (2021) “permite a los trabajadores obtener visibilizarían en un espacio laboral o profesional concreto, confirma las valoraciones que realizan de si mismos” (Tomé, 2021, pág.2).

En base a la pregunta de ¿De que manera cree que el género influye en el reconocimiento social del Trabajo Social? Los TS mencionaron lo siguiente:

“No, ya que hemos estado bastante tiempo en esta empresa, pero aun no se nos ha dado la oportunidad de algún ascenso” (TS 2,2026).

“Hasta el momento que llevo trabajando 5 años aun no veo posible un ascenso, creo que depende mucho el desarrollo profesional, el estudio continuo que estes llevando más que todo “(TS 6,2026).

La ausencia de oportunidades de ascenso puede constituir una forma de desvalorización indirecta, en la medida en que restringe el acceso a espacios de mayor jerarquía, toma de decisiones y mejores niveles salariales. Desde esta perspectiva, el reconocimiento institucional no se limita al discurso de valoración, sino que se materializa en oportunidades concretas de crecimiento profesional. En consecuencia, los resultados permiten inferir que la limitada visibilización y las escasas oportunidades de ascenso dentro del Trabajo Social laboral pueden constituir un factor que incide indirectamente en la brecha salarial de género, al restringir el acceso a posiciones mejor remuneradas y de mayor poder organizacional.

## CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

El análisis realizado permitió identificar que, dentro del ámbito del Trabajo Social en el ámbito laboral Ecuatoriano, persisten diferencias salariales que no siempre se explican exclusivamente por criterios objetivos como la experiencia, el cargo o la formación académica, sino que se encuentran atravesadas por dinámicas de género que influyen en la valoración económica de la profesión. Si bien en algunos espacios organizacionales existen bandas salariales formalmente establecidas bajo principios de equidad, en la práctica se evidencian variaciones asociadas a la cultura organizacional, la asignación diferenciada de roles y la preferencia implícita por trabajadores sociales hombres en determinados contextos laborales.

Asimismo, las percepciones de las y los profesionales entrevistados revelan que la feminización histórica del Trabajo Social contribuye a su desvalorización salarial, fortificando estereotipos que asocian la profesión con tareas de cuidado o actividades de menor jerarquía. Elementos como la maternidad, la supuesta disponibilidad laboral y la asignación de funciones operativas tradicionalmente vinculadas al cuidado, inciden en las oportunidades de crecimiento y en la progresión salarial de las mujeres, evidenciando prácticas que reproducen desigualdades estructurales dentro de las organizaciones.

Si hablamos del objetivo 1, podemos decir no se pudo indagar en los salarios de los participantes, pero comentaban sobre esta brecha salarial donde el mayor porcentaje de oportunidades de desarrollo, y de salarios se lo llevan los

Hombres Trabajadores Sociales, ya que mencionan que algunas empresas requieren mas a estos, por diversos factores, como el físico.

Entre los hallazgos más relevantes se destaca la contradicción entre el discurso normativo de equidad salarial y las experiencias reales de inequidad manifestadas por las y los entrevistados, así como la invisibilización del trabajo que desempeñan los profesionales del Trabajo Social, pese a su impacto en la gestión del clima laboral y el bienestar organizacional. Estas dinámicas no solo afectan las condiciones económicas del gremio, sino que también inciden en el reconocimiento profesional y en las oportunidades de desarrollo.

El presente estudio aporta evidencia empírica desde las experiencias de los profesionales del Trabajo Social en el ámbito laboral ecuatoriano, contribuyendo a visibilizar cómo la brecha salarial de género se configura y reproduce en un campo profesional altamente feminizado. De esta manera, la investigación ofrece elementos analíticos que pueden aprovechar de base para la reflexión académica y la formulación de estrategias orientadas a promover la inclusión, la equidad salarial y reconocimiento de los profesionales.

## REFERENCIAS

- Agudelo Londoño, J., Bedoya García, J., y Osorio Tamayo, D. (3 de junio de 2016). *Revista Poiésis*. Ser mujer: entre la maternidad y la identidad: <https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/poiesis/article/view/2121/1626>
- Alfaro reyes, F., Duque Vanegas, J., Estrella Valdivieso, S., Minango Narváez, G., Segarra , E., y Torres, S. (Abril de 2017). *Glosario Feminista para la Igualdad de Género*. Consejo Nacional para la Igualdad de Género –CNIG–: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/06/GLOSARIO-FEMINISTA-CNIG-2017.pdf>
- Amnesty. (24 de Junio de 2025). <https://www.amnesty.org/es/latest/campaigns/2025/06/what-is-gender-and-why-understanding-it-is-important/>
- Antón, J., Vera Carpio, J., Rodríguez Moreno, J., y Lara, J. (2 de Diciembre de 2021). *X-pedientes económicos*. Retrieved Julio de 2025, from [https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes\\_Economicos/article/view/49](https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/49)
- Arena, M. (26 de Abril de 2016). *Informe sobre la pobreza y la perspectiva de género*. Parlamento Ecuuropeo: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0153\\_ES.html?utm\\_source](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0153_ES.html?utm_source)
- Arráez, M., Calles, J., y Moreno de Tovar, L. (Septembre de 2006). *La Hermenéutica: una actividad interpretativa*. Scielo: [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1317-58152006000200012](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000200012)
- Babativa, H., Rubiano , P., Velásquez, T., González, J., Vega, M., y Gaona, N. (2024). La entrevista semiestructurada: una herramienta pertinente en la percepción de valores sociales para la vida. *Revista Lasallista de investigación*, 21(1). <https://doi.org/10.22507/rli.v21n1a5>
- Báñez Tello, T. (Enero de 2012). *ResearchGate*. El Trabajo Social como profesión feminizada: [https://www.researchgate.net/profile/Tomas-Banez-2/publication/280493954\\_El\\_trabajo\\_social\\_como\\_profesion\\_feminizada/links/55b6a93f08ae9289a08bbf94/El-trabajo-social-como-profesion-feminizada.pdf?origin=publication\\_detail&\\_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFn](https://www.researchgate.net/profile/Tomas-Banez-2/publication/280493954_El_trabajo_social_como_profesion_feminizada/links/55b6a93f08ae9289a08bbf94/El-trabajo-social-como-profesion-feminizada.pdf?origin=publication_detail&_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFn)
- Bonan, C., y Guzmán, V. (2007). *Documento de Trabajo*. APORTES DE LA TEORÍA DE GÉNERO A LA COMPRENSIÓN DE LAS DINÁMICAS SOCIALES Y LOS TEMAS ESPECÍFICOS DE ASOCIATIVIDAD Y PARTICIPACIÓN, IDENTIDAD Y PODER:

<https://americalatinagenera.org/wp-content/uploads/2015/06/aportes.pdf>

Borjas García, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Rascender*(15), 79-97. <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v5n15/2448-6388-tracender-15-79.pdf>

Cajas Córdova, A. (2011). Igualdad de género en la Constitución de 2008. *Foro, Revista de Derecho*(16), 139-152. <https://www.redalyc.org/pdf/900/90075914005.pdf>

Cámara de Comercio de Quito. (10 de Marzo de 2023). *Agenda del Socio*. <https://ccq.ec/brecha-salarial-por-genero-sigue-siendo-alta-en-ecuador/>

Carrillo, P., y Vascones, V. (1 de April de 2010). *Una Aproximacion de la Brecha Salarial entre Entidades P ublicas en el Ecuador*. [https://mpira.ub.uni-muenchen.de/32711/1/MPRA\\_paper\\_32711.pdf](https://mpira.ub.uni-muenchen.de/32711/1/MPRA_paper_32711.pdf)

Castañeda Abascal, I., y Diaz Bernal, Z. (8 de Febrero de 2021). Desigualdad social y género. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4), 1-19. Retrieved 19 de Noviembre de 2025, from [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662020000400018](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000400018)

Castellanos, G. (1991). *¿EXISTE LA MUJER? GÉNERO, LENGUAJE y CULTURA\**. *Americalatinagenera*: [https://americalatinagenera.org/wp-content/uploads/2014/04/doc\\_245\\_existelamujer-genero-leguaje-cultura.pdf](https://americalatinagenera.org/wp-content/uploads/2014/04/doc_245_existelamujer-genero-leguaje-cultura.pdf)

Castro, D., Rodríguez , R., y Ramos, R. (19 de Marzo de 2018). ¿Existe convergencia regional en la brecha salarial por género en México? <https://www.scielo.org.mx/pdf/est/v21n67/2448-6183-est-21-67-685.pdf>

Castro, L., Barroso, V., y Santero, R. (2024). Empoderamiento y brecha salarial a través de indicadores internacionales de género. *Revista de Economía Mundial*, 1-24. <https://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/REM/article/view/7800>

Cerqueda Losada, O., Arias Barrera, C., y Prada Hernández, J. (2020). La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas. *Anfora*, 27(48). <https://doi.org/https://doi.org/10.30854/anf.v27.n48.2020.671>

Comisión Europea. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. <https://doi.org/10.2838/48278>

Constitución de la Republica del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Lexis*. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

*Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. (18 de Diciembre de 1979).

<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Crespo Blanco , C., y Salamanca Castro, A. (18 de Febrero de 2007). *El muestreo en la Investigación cualitativa*. Nure Investigación: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7779030>

Cruz Guerrero, M. (21 de mayo de 2024). *Universidad Andina Simón Bolívar*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9932/1/T4370-MGD-Cruz-La%20discriminacion.pdf>

Díaz , L., Torruco, U., Martínez , M., y Varela, M. (13 de Mayo de 2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Investigación en Educación Médica: <https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>

Díaz Bravo, L., Torruco Garcia, U., Marínez Hernández , M., y Varela Ruiz, M. (13 de Mayo de 2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Elsevier: <https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>

Duque , C. (6 de Noviembre de 2010). *Judith Butler y la teoría de la performatividad de género*. Colegio hispanoamericano: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4040396.pdf>

Fernández Pérez, G. (Junio de 2011). *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Retrieved 18 de Noviembre de 2025, from TEORÍA DE GÉNERO: UNA APROXIMACIÓN A SUS POSTULADOS: <https://www.eumed.net/rev/cccss/12/gfp.htm>

Forni, P., y De Grande, P. (2020). Triangulación y métodos mixtos en las ciencias sociales contemporáneas. *Revista Mexicana de Sociología*, 82(1), 159-189. <https://doi.org/0188-2503/20/08201-06>.

Fraser, N. (2008). *EL FEMINISMO, EL CAPITALISMO Y LA ASTUCIA DE LA HISTORIA*. <https://newleftreview.es/issues/56/articles/nancy-fraser-el-feminismo-el-capitalismo-y-la-astucia-de-la-historia.pdf>

Fuster Guillen, D. (Abril de 2019). *Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico*. Scielo: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992019000100010](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010)

gdhfjhf. (6543). *jhgkjgk. mjgkujyfg*.

Gontero, S., y Ravest, J. (2025). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Retrieved 17 de junio de 2025, from Desigualdad salarial de género en América Latina.: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/IT51-Brech-salariales-genero-AL\\_v4.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/IT51-Brech-salariales-genero-AL_v4.pdf)

Guamán Guamán, B. (Septiembre de 2020). El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipo interdisciplinario. *Revista Killkana Sociales*, 4(3), 57-66. <https://doi.org/https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v4i3.529>

- Guzzetti, L. (28 de Mayo de 2024). La intervención social, mirada desde la perspectiva de género. *Revista de Trabajo Social-FCH-UNCPBA*. <https://revistaplazapublica.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/03/11-6.pdf>
- Hernández García , Y. (2006). Acerca del Género como categoría analítica. *Nomadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences.*, 13(1), 11. <https://www.redalyc.org/pdf/181/18153296009.pdf>
- Hernández Maldonado, E. (2023). Las implicaciones del Enfoque Hermenéutico Interpretativo en Investigación Educaiva. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 16. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.8069](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.8069)
- Hicks, S. (Julio de 2015). Retrieved 3 de noviembre de 2025, from [https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4509879/?utm\\_source=](https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4509879/?utm_source=)
- INEE GUIDANCE NOTE ON GENDER. (2019). *Glosario de terminos, EeE*. Discriminación de Género: <https://inee.org/es/glosario-EeE/discriminacion-de-genero>
- International Federation of Social Workers. (2025). *Definición Global del Trabajo Social*. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>
- Iñiguez Ladines, L. (2025). ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ECUADOR (2024). *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 7(9), 21. <https://revistas.ug.edu.ec/index.php/fce/es/article/view/2365/5089>
- Kisnerman, N. (1997). *Pensar el Trabajo Social Una introducción desde el construccionismo*. Ediciones Edward: [https://www.fhyce.edu.py/wp-content/uploads/2020/08/Pensar\\_el\\_Trabajo\\_social.pdf](https://www.fhyce.edu.py/wp-content/uploads/2020/08/Pensar_el_Trabajo_social.pdf)
- Lam Díaz, R. (2005). *Metodología para la confección de un proyecto de investigación*. Instituto de Hematología e Inmunología: <http://scielo.sld.cu/pdf/hih/v21n2/hih07205.pdf>
- Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta*. (20 de Enero de 2023). Lexis S.A: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf>
- Ley para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres*. (5 de Febrero de 2018). Lexis: [https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley\\_prevenir\\_y\\_erradicar\\_violencia\\_mujeres.pdf](https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf)
- Linthon Delgado , D., y Méndez Heras, L. (25 de Noviembre de 2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de economía y finanzas*, 17(1), 1-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- Malagón Vega, G., Ávila Morales, J., Vega Malagón, A., Camacho Calderón , N., Becerril Santos, A., y Leo Amador , G. (2014). Paradigma en la

investigación enfoque Cuantitativo y Cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15), 523-528.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/61258898/3477-1-10011-1-10-2014053020191118-44529-1gutn4z-libre.pdf?1574131712=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPARADIGMAS\\_EN\\_LA\\_INVESTIGACION\\_ENFOQUE\\_C.pdf&Expires=1767619479&Signature=OQigtLY28Tj7i](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/61258898/3477-1-10011-1-10-2014053020191118-44529-1gutn4z-libre.pdf?1574131712=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPARADIGMAS_EN_LA_INVESTIGACION_ENFOQUE_C.pdf&Expires=1767619479&Signature=OQigtLY28Tj7i)

Mejías, C. (Mayo de 2023). *La Hermenéutica y sus múltiples elementos*. Revista Arbitrada del CIEG: <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2023/05/Ed.61-184-198-Mejias-Carlos.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). *Género*. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/genero.aspx>

Miñon Sala, E. (31 de enero de 2017). *La mujer como profesional del Trabajo Social*. Retrieved 3 de noviembre de 2025, from Trabajo Social Hoy: [https://www.trabajosocialhoy.com/documentos\\_ver.asp?id=209](https://www.trabajosocialhoy.com/documentos_ver.asp?id=209)

Molano, C. (4 de Julio de 2023). *¿Qué es la discriminación de género?* ALDEAS INFANTILES SOS: <https://www.aldeasinfantiles.org.co/noticias/noticias-2023/discriminacion-de-genero>

Nizama Valladolid, M., y Nizama Chávez, L. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *Vox Juris*, 38(2), 69-90. <https://doi.org/file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-EIEnfoqueCualitativoEnLaInvestigacionJuridicaProye-7628480.pdf>

Objetivos de Desarrollo Sostenible. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/#>

ONU MUJERES. (2015). *La igualdad de Género*. <https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2021/01/foll-igualdadg-8pp-web-ok2.pdf>

ONU MUJERES. (2020). *ONU MUJERES*. Retrieved 17 de Junio de 2025, from AMERICA LATINA Y EL CARIBE: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=Causas%20de%20la%20brecha%20salarial>

ONU MUJERES. (2020). *ONU MUJERES*. Retrieved 31 de octubre de 2025, from América Latina y el Caribe: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

ONU, M. (2020). *ONU MUJERES*. Causas de la Brecha Salarial: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/causas-de-la-brecha>

- Oré Cierta, L., Cartagena Bautista, T., Orizano Villanueva, J., Loarte Aliaga, W., y Aquino Bravo, R. (9 de Octubre de 2023). *Análisis de investigaciones con diseño Fenomenológico: Fenomenología Hermenéutica*. Revista investigación Científica y Tecnológica: file:///C:/Users/pains/Downloads/Dialnet-AnalisisDeInvestigacionesConDisenoFenomenologico-9703233%20(1).pdf
- Osborne, R., y Molina Petit, C. (2008). Evolución del concepto de género. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*(15), 147-182. <https://www.redalyc.org/pdf/2971/297124045007.pdf>
- Perticará, M., y Bueno, I. (2009). *Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque*. Retrieved 29 de Junio de 2025, from Revista Cepal 99: [https://www.researchgate.net/profile/Marcela-Perticara/publication/41207061\\_Brechas\\_salariales\\_por\\_genero\\_en\\_Chile\\_Un\\_nuevo\\_enfoque/links/56e026f208aee77a15fe8bdb/Brechas-salariales-por-genero-en-Chile-Un-nuevo-enfoque.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Marcela-Perticara/publication/41207061_Brechas_salariales_por_genero_en_Chile_Un_nuevo_enfoque/links/56e026f208aee77a15fe8bdb/Brechas-salariales-por-genero-en-Chile-Un-nuevo-enfoque.pdf)
- Piras, C. (2006). *LA MUJER EN LA FUERZA LABORAL : DESAFÍOS Y TEMAS DE POLÍTICA*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Mujeres-y-trabajo-en-América-Latina-Desafíos-para-las-políticas-laborales.pdf>
- Plan de desarrollo Para el Nuevo Ecuador 2024-2025*. (2024). Secretaria nacional de Planificación : <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/PND2024-2025.pdf>
- Reyes, C. (1 de Mayo de 2025). *¿Qué es la transparencia salarial y por qué es importante?* Rasmussen University: <https://www.rasmussen.edu/degrees/business/blog/what-is-pay-transparency/>
- Rodríguez Moya, A., Méndez López, Á., y Pérez Cosín, J. (2024). Teoría de género: Imprescindible para abordar la reproducción de las desigualdades basadas en el género. *Rumbos TS*(34), 57-76. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.51188/rrts.num34.829>
- Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., y Vega Jaramillo, F. (20 de Mayo de 2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1). [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-76972021000100048](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-76972021000100048)
- Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., y Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48-55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>.
- Sosa Sánchez, I. (2013). APROXIMACIONES TEORICAS SOBRE EL GÉNERO, LA REPRODUCCION Y LA SEXUALIDAD. *Iberofórum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 182-206. Política y poder:

<https://ibero.mx/iberoforum/15/pdf/ESPANOL/7.%20SOSA-SANCHEZ%20POLITICA%20Y%20PODER%20NO15.pdf>

Thompson, K. (2012). *La brecha salarial entre hombres y mujeres: La situación y los factores que influyen en la brecha en los altos cargos de trabajo en Chile*. SIT DIGITAL COLLECTIONS: [https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2436&context=isp\\_collection](https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2436&context=isp_collection)

Trombetta, M., y Cabezon, J. (septiembre de 2020). Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. *Centro de Estudios para la Producción*. [https://aaep.org.ar/works/works2020/Trombetta\\_Cabezon.pdf](https://aaep.org.ar/works/works2020/Trombetta_Cabezon.pdf)

UCSG. (2016). *Vicerrectorado de Investigación y Posgrado*. Dominios- Líneas de Investigación: <https://www.ucsg.edu.ec/wp-content/uploads/pdf/sinde/DOMINIOS-LINEAS-DE-INVESTIGACION.pdf>

UNIR. (3 de Marzo de 2025). *LA UNIVERSIDAD EN INTERNET*. <https://www.unir.net/revista/derecho/brecha-salarial/#:~:text=Consecuencias%20de%20la%20brecha%20salarial,satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20las%20mujeres>.

Urquidí, M., Chalup, M., y Serrate, L. (Noviembre de 2023). *Brecha de género en los ingresos laborales en Ecuador*. Banco Interamericano de Desarrollo : <https://publications.iadb.org/es/brecha-de-genero-en-los-ingresos-laborales-en-ecuador-un-analisis-de-su-evolucion-en-el-periodo#:~:text=Tambi%C3%A9n%20se%20aprecia%20que%20la,se%20mantiene%20en%20el%20tiempo>.

Vera, E. (2019). Género y diferencias salariales, Un análisis econométrico para el Ecuador. *Revista de la facultad de Ciencias Económicas*, 20. <https://doi.org/ISSN:1390-7492>

Villalobos, P. (1994). *Estructuras de Poder Max Weber*. Anuario del Departamento de Derecho: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/39878221/LAS\\_ESTRUCTURAS\\_DE\\_PODER\\_SEGUN\\_MAX\\_WEBER.desbloqueado\\_1-libre.pdf?1447189149=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLAS\\_ESTRUCTURAS\\_DE\\_PODER\\_SEGUN\\_MAX\\_WEBER.pdf&Expires=1763783283&Signature=XkiFH](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/39878221/LAS_ESTRUCTURAS_DE_PODER_SEGUN_MAX_WEBER.desbloqueado_1-libre.pdf?1447189149=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLAS_ESTRUCTURAS_DE_PODER_SEGUN_MAX_WEBER.pdf&Expires=1763783283&Signature=XkiFH)

Villarreal Puga, J., y Cid García, M. (2022). La Aplicación de Entrevistas Semiestructuradas en Distintas Modalidades Durante el Contexto de la pandemia. *Dialnet*, 7(1), 52-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474986>



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Alay Caña, Melani Lisette**, con C.C: # 0943390559 autora del trabajo de titulación: **Brecha salarial como forma de discriminación de género en profesionales del Trabajo Social en el ámbito laboral ecuatoriano**, 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, 26 de abril del 2026**

f. 

Nombre: **Alay Caña, Melani Lisette**

C.C: 0943390559



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Brecha salarial como forma de discriminación de género en profesionales del Trabajo Social en el ámbito laboral ecuatoriano.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Alay Caña, Melani Lisette		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Trabajo Social		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	26 de abril del 2026	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	68
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Brecha Salarial, Trabajo Social, Género, Discriminación, Paridad, Derechos		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	Brecha Salarial, Trabajo Social, Género, Discriminación, Paridad, Derechos		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>	<p>La brecha salarial de género constituye una manifestación persistente de desigualdad en el ámbito laboral, incluso en profesiones feminizadas como el Trabajo Social. Esta investigación tuvo como propósito analizar las brechas salariales como forma de discriminación de género en profesionales del Trabajo Social en el ámbito laboral ecuatoriano. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, mediante la aplicación de entrevistas semiestructuradas a profesionales del gremio, cuya información fue analizada a través de un proceso de codificación y categorización. El principal objetivo de esta investigación es Analizar la brecha salarial como forma de discriminación de género en profesionales del Trabajo Social en Ecuador, con la finalidad de promover la igualdad de género en el entorno laboral. Los resultados muestran que, en algunas organizaciones existen políticas orientadas a la equidad salarial, en la práctica, persisten diferencias asociadas a la cultura organizacional, la asignación diferenciada de roles y la preferencia implícita por hombres en determinados contextos laborales. Además, se identificó que la maternidad, la feminización histórica de la profesión y la desvalorización del trabajo socioemocional, influyen en las oportunidades de crecimiento y en la progresión salarial de las trabajadoras sociales. También muestra una contradicción entre el discurso formal de igualdad y las experiencias reales de inequidad manifestadas por las y los profesionales entrevistados. El estudio aporta evidencia empírica desde las experiencias del gremio, contribuyendo a visibilizar cómo la brecha salarial de género se conforma en el campo del Trabajo Social laboral y ofreciendo elementos para la reflexión institucional, también el fortalecimiento de prácticas orientadas a la equidad y el reconocimiento profesional.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0987062470	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:melani.alay@cu.ucsg.edu.ec">melani.alay@cu.ucsg.edu.ec</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mgs.		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2206957 ext. 2206		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:christopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec">christopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			