

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

Mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados en el sector eléctrico en San Cristóbal, Galápagos en el año 2025

AUTORA:

Veliz Arreaga Akemy Dayanna.

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

TUTORA:

Lic. Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate. Mgs.

Guayaquil, Ecuador

13 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 **Veliz Arreaga, Akemy Dayanna**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. 

Lic. Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate. Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

St.Omer Navarro, Vilma Noemí

Guayaquil, a los 13 del mes de febrero del año 2026

REPORTE COMPILATIO

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TESIS AKEMY

2% Textos sospechosos

< 1% Similitudes
0 % similitudes entre comillas
0 % entre las fuentes mencionadas

2% Idiomas no reconocidos (ignorado)

2% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: TESIS AKEMY.docx	Depositante: Lourdes Monserrate Mendieta Lucas	Número de palabras: 20.436
ID del documento: 118692be1a95ad8c19be65f7d62164eeef5f0627	Fecha de depósito: 11/2/2026	Número de caracteres: 141.157
Tamaño del documento original: 672,65 kB	Tipo de carga: interface	
	fecha de fin de análisis: 11/2/2026	

Firma de la Estudiante

f. Akemy Veliz A.
Veliz Arreaga, Akemy Dayanna

Firma de Docentes

f. Lourdes Monserrate Mendieta Lucas
Lourdes Monserrate Mendieta Lucas
TUTORA

f. Christopher Muñoz Sánchez
Christopher Muñoz Sánchez
COORDINADOR UIC B-2025

AGRADECIMIENTO

Primeramente, me gustaría agradecer a todas las personas que de diferentes maneras formaron parte de mi proceso académico y personal, agradeciendo a Dios por brindarme sabiduría, paciencia y constancia en cada paso que he dado en este camino para mi formación académica.

Agradezco a mi tutora de tesis, Lic. Lourdes Mendieta, Mgs., por su acompañamiento, observaciones, consejos y su disposición, todos estos aportes fueron de gran ayuda para el correcto desarrollo y culminación de mi trabajo de titulación.

A la empresa eléctrica situada en Galápagos, San Cristóbal y a las personas que me permitieron llevar a cabo mi investigación, por su confianza y la valiosa información que me brindaron, lo cual me abrió paso a entender la realidad laboral de las mujeres en puestos masculinizados desde una perspectiva cercana y más humana.

Por último quiero extender mi agradecimiento a mi familia que me brindaron su acompañamiento con palabras de ánimo y apoyo en todo este proceso siendo un pilar importante para lograr alcanzar esta meta en mi vida.

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo, primeramente, a mi familia por haber sido mi apoyo y por creer en mi desde el primer día que entre a la universidad, agradezco por haberme inculcado el valor del esfuerzo y perseverancia, por decirme que si uno quiere superarse lo puede hacer y que todo lo que se hace con estos valores vale totalmente la pena.

Me gustaría dedicar mi trabajo a todas las mujeres, las cuales enfrentan estereotipos y barreras que se han venido formando en el transcurso de la historia, especialmente en el sector eléctrico. Su gran valentía y compromiso que tienen sean base de inspiración hacia la construcción de espacios laborales más equitativos y sobre todo inclusivos.

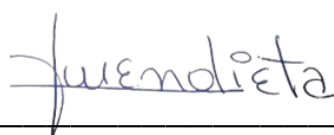
Mi trabajo también va dirigido a todas las personas que aspiran con un mundo laboral donde el género no sea impedimento a oportunidades, sino todo lo contrario que sea reconocido no como una debilidad si no como una fortaleza para el desarrollo social y humano.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

**Lic. Lourdes Moserrate Mendieta Lucas. Mgs.
TUTORA**

f. 

**VILMA NOEMÍ ST.OMER NAVARRO
DIRECTORA DE CARRERA**

f. 

**CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ
COORDINADOR DEL ÁREA**

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
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 "MUJERES EN PUESTOS TRADICIONALMENTE MASCULINIZADOS EN EL SECTOR ELÉCTRICO EN SAN CRISTÓBAL, GALÁPAGOS EN EL AÑO 2025", elaborado por el/la estudiante AKEMY DAYANNA VELIZ ARREAGA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS	JULIO MARIA BECCAR VARELA	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	10.00 / 10		

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

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 Antecedentes de la Investigación.....	3
1.1.1 Antecedentes Contextuales	3
1.1.2 Antecedentes Investigativos	6
1.2 Planteamiento del problema	12
1.3 Preguntas de Investigación.....	17
Pregunta Principal	17
Subpreguntas.....	17
1.4. Justificación del Estudio.....	18
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES	22
2.1 Marco Teórico.....	22
2.1.1 Teoría de Género	22
2.1.2. Teoría del Techo de Cristal	24
2.2 Marco Conceptual.....	26
2.2.3 Igualdad e Inclusión de Género como punto de partida.....	26
2.2.1 Cambio Organizacional con Perspectiva de Género	28
2.2.2 Empoderamiento	29

2.2.4 Estructura social del trabajo: La división sexual del trabajo	32
.....
2.2.5 Organización y cultura laboral: El género dentro de las instituciones.....	33
2.2.6 Barreras Institucionales	34
2.2.8 Interseccionalidad	36
2.3 Marco Normativo	37
2.4. Marco estratégico	46
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	50
3.1 Enfoque de la Investigación	50
3.2 Tipo y Nivel de la Investigación.....	51
3.3 Método de Investigación	54
3.3.1 Universo, Muestra y Muestreo.....	54
3.3.2 Categorías y Subcategorías de Estudio.	56
3.3.3 Formas de Recolección de la Información.....	57
3.3.4. Formas de análisis de información	59
CAPITULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	60
4.1 Resultados de la Investigación.	60
4.2.Objetivo Específico	69

4.3.Objetivo Específico 3: Examinar el proceso que implementa el área de Talento Humano para la asignación e incorporación del personal en las áreas tradicionalmente masculinizadas en una empresa del sector eléctrico ubicada en San Cristóbal, Galápagos, durante el año 2025.....74

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES80

5.1. Conclusiones80

5.2. Recomendaciones82

RESUMEN

El presente estudio examina la aplicación de las políticas de inclusión de género en áreas de trabajo totalmente masculinizadas en una empresa del sector eléctrico que se encuentra situada en la isla San Cristóbal, provincia de Galápagos, durante el año 2025. Esta investigación estudia las barreras culturales e institucionales que impiden la participación plena de mujeres en áreas técnicas y operativas, esta es una problemática que perdura a nivel mundial y que se ve acentuada en el contexto insular debido a las condiciones geográficas y operativas que caracterizan el territorio.

El enfoque escogido en esta investigación es cualitativo descriptivo, el cual nos va a permitir comprender dos cosas la primera es la implementación institucional de las políticas de inclusión y la segunda es la percepción de las trabajadoras embase a su experiencia vivida y participación en áreas masculinizadas. Partiendo de este análisis, lo que se busca es aportar insumos que aporten al fortalecimiento de la reflexión académica y el rol del Trabajo Social se basa en la mejora de entornos laborales, que estos sean más equitativos e inclusivos.

Palabras Claves: inclusión de género, empresa eléctrica, mujeres, desigualdad laboral, sectores masculinizados.

INTRODUCCIÓN

La inclusión femenina en sectores que con el transcurso de los años han sido tradicionalmente masculinizados sigue hoy en día siendo un gran desafío importante en términos de equidad de género y justicia social. No obstante, de los avances normativos existentes en la actualidad, la participación de mujeres en áreas técnicas y operativas dentro del sector eléctrico sigue siendo limitada, por causa de la presencia de barreras sociales y organizacionales que actúan en el acceso y desarrollo profesional de las mujeres.

El sector eléctrico ha sido engendrado bajo un criterio masculinizado que unifica el trabajo técnico y de campo con diferencias asignadas a los hombres, lo que ha apartado a las mujeres a funciones administrativas o de apoyo. Todo esto mencionada contribuye a la reproducción de desigualdades adentro de las instituciones y a la insuficiente presencia del género femenino en espacios no tradicionales.

Situándonos en el entorno ecuatoriano, aunque existen políticas enfocadas a impulsar la inclusión de género, su aplicación práctica expone limitaciones, particularmente en territorios insulares como la isla San Cristóbal, Galápagos. Partiendo desde el Trabajo Social, es fundamental estudiar la implementación de estas políticas para así poder contribuir a la construcción de entornos laborales más inclusivos.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes de la Investigación

1.1.1 Antecedentes Contextuales

En los sectores que tradicionalmente son masculinizados, la inclusión de género es un objeto de análisis y acción por parte de los organismos internacionales, empresas privadas y gobiernos nacionales, impulsados por la necesidad de asegurar el ejercicio pleno de los derechos de las personas, la equidad de oportunidades en el ámbito laboral y el dar poder económico a las mujeres. Según datos de la OIT, a escala mundial, se refleja en el sector energético que el porcentaje que representan a las mujeres en la fuerza laboral es tan solo del 22% y su intervención gradualmente va disminuyendo de manera notable en posiciones técnicas, operativas y de liderazgo (Banco Mundial & OIT, 2020).

En el área de la construcción en Estados Unidos, las mujeres llenan el 10% al 14 % de las vacantes y tan solo un 4 % llegan a desempeñar funciones operativas o de campo (ConstructConnect, 2024). Con estos datos se puede demostrar que las barreras para el acceso femenino no dependen de factores físicos o técnicos, sino que se pueden derivar de estereotipos culturales que vinculan con la fortaleza, disponibilidad y tolerancia a condiciones contrarias al género masculino.

Estos antecedentes evidencian que la exclusión femenina en áreas técnicas no responde a capacidades individuales, sino a estructuras

organizacionales y culturales persistentes que se encuentran arraigadas en la estructura social.

Mientras tanto, en América Latina, la situación no cambia para mejor. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) indica que el 15% de los trabajos en el área de energía son puestos donde laboran mujeres; por ende, ellas se encargan de labores administrativas o de apoyo. En cuanto a los cargos técnicos y de campo, son los hombres los que más se destacan y prevalecen (Caribe, 2023). Esta desigualdad manifiesta barreras estructurales, las cuales se relacionan con los estereotipos de género, ausencia de políticas que sean inclusivas, puestos laborales no adecuados y escasa promoción de formación técnica para las mujeres.

Sumado a esto, se muestra la escasa inserción de mujeres en empresas masculinizadas del sector energético en América Latina como efecto de barreras estructurales arraigadas en estereotipos de género y déficit en la aplicación de políticas con enfoque de inclusión. Superar estas desigualdades requiere acciones urgentes como la promoción de formación técnica accesible para mujeres, adaptar puestos laborales a sus capacidades y diseñar políticas empresariales que fomenten la equidad.

En Ecuador, el Ministerio de Energía y Minas, mediante el Acuerdo Ministerial MEM-VEER-2023-0001-AM, emanado en marzo de 2023, identifica las presentes desigualdades e implementa lineamientos que se deben cumplir de manera obligatoria para poder desarrollar y adoptar estrategias de inclusión de género en el sector eléctrico. Según el acuerdo, impone que las empresas, tanto públicas como privadas, que laboran en generación,

transmisión, distribución y comercialización de electricidad conformen comités de inclusión de género, el cual debe asegurarse de que las condiciones sean adecuadas para la intervención femenina en el campo e impulsen un 30% de presencia de mujeres en los procesos de selección para los cargos medios y un 10% para operativos en un lapso de un año (Ministerio de Energía y Minas del Ecuador, 2023).

En este sentido, esta medida no solo identifica barreras existentes, sino que establece mecanismos concretos para adaptar condiciones laborales y promover la intervención femenina en campo. Su implementación efectiva podría servir de modelo regional, transformando estereotipos y fomentando un sector más equitativo e innovador.

En la isla San Cristóbal, provincia de Galápagos, se muestra una economía la cual es movida basándonos en el turismo, la pesca (artesanal y deportiva), el comercio y en poca medida el sector energético. La empresa eléctrica principal, responsable de la distribución de energía en las islas; representa un caso importante para analizar el cómo se pone en uso la política de inclusión de género en un ambiente geográfico y social particular. A pesar de que no existen datos oficiales desglosados por género en las plantillas de los usuarios de la empresa, es notoria la falta de personal femenino en las áreas tanto técnicas como operativas (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2023).

Incluso en Galápagos, las condiciones climáticas, logísticas y estructurales manifiestan que se suman los retos para la inclusión de mujeres en el área eléctrica, al momento de los turnos nocturnos, viajes a sectores o

islas remotas y trabajos de campo, los cuales requieren una actividad física exigente.

Por ello, estos retos estructurales demandan soluciones adaptadas, como rotaciones flexibles, equipos de apoyo logístico y capacitaciones específicas en resistencia física para mujeres. Superarlos no solo impulsaría la equidad de género, sino que enriquecería la resiliencia operativa en entornos únicos.

Debido a todo esto mencionado, se vuelve un punto clave analizar si la empresa eléctrica ha tomado la iniciativa de implementar estrategias inclusivas con el cumplimiento del marco legal vigente y cómo lo perciben las servidoras el tema de inclusión en espacios masculinizados (IRENA, 2023).

1.1.2 Antecedentes Investigativos

La contribución de las mujeres en las áreas técnicas y operativas tradicionalmente masculinizadas, como en el sector eléctrico, ha sido motivo de varias indagaciones a nivel internacional y regional. Con los estudios se ha posibilitado determinar las barreras estructurales, socioculturales y organizativas, las cuales imposibilitan una verdadera inclusión de género. A continuación, se detallan algunos estudios de revistas indexadas más relevantes que han aportado a sustentar esta tesis, estructurado con correlación temática y hallazgos compartidos.

Diversos estudios recalcan la baja actuación de las mujeres en áreas técnicas del sector energético como un acontecimiento global, principalmente acentuado en países en desarrollo. Un ejemplo claro se observa en Kazajistán, los autores (Atakhanova & Howie, 2022) estudiaron en industrias

de energía la situación de las mujeres, deduciendo que su aportación en ingeniería, operaciones técnicas y cargos gerenciales es reducida, a pesar de que tengan la misma formación profesional equivalente a la de los hombres.

En Europa, (Carroll, 2024) indagó cómo la transición energética de la Unión Europea abarca la perspectiva de género. A través de un análisis documental y normativo, demostró que la mayoría de las políticas solo indican a las mujeres de manera simbólica, sin sistemas concretos que aseguren su participación en áreas técnicas o de liderazgo. La autora plantea reforzar los marcos normativos con indicadores verificables para lograr de manera exitosa la inclusión.

Además, (Peñalvo López & Cárcel Carrasco, 2019) evaluaron un proyecto formativo técnico (MEnS), dirigido especialmente para mujeres, con el objetivo de mejorar su tasa de empleo en sectores de edificios de bajo consumo energético. El estudio encontró que el proyecto fue de gran ayuda para dar empoderamiento, confianza y habilidades técnicas, aunque con esto aún no queda eliminado el problema de raíz porque aún se siguen enfrentando a los estereotipos y a la falta de redes de apoyo.

En Estados Unidos, (Muhammad et al., 2021) realizaron un análisis exhaustivo en más de 11 mil empresas, indicando que entre más sea la participación, aunque sea de dos mujeres en los consejos directivos, va a aumentar de manera significativa el uso de energías renovables y mejorar el rendimiento económico. El presente estudio realza el valor de la inclusión de género en el momento de la toma de decisiones estratégicas.

Así mismo, en Nepal, el estudio de (Buchy et al., 2023) indagan a fondo acerca de las barreras que se consideran invisibles, estas barreras son para

las mujeres profesionales en lugares como los sectores estratégicos. El estudio se llevó a cabo mediante un enfoque tanto cualitativo como interseccional, levantando información con entrevistas semiestructuradas, grupos focales y análisis de políticas; para el levantamiento de información incluso indicaron que las normas culturales, la discriminación que se dan en instituciones y el escaso personal femenino en los cargos que están masculinizados como en las áreas técnicas y de liderazgo ponen obstáculos en el acceso a la participación de las mujeres.

En Ghana, los autores (Osei et al., 2020) inclinaron su estudio al acceso disparado o desigual a fuentes de energía y de cómo estas influyen en la participación de las mujeres en los trabajos productivos no agrícolas. Usaron encuestas y análisis estadísticos, dieron con las barreras culturales y la falta de acceso a tecnologías energéticas las cuales restringen la autonomía económica de las mujeres.

Mientras que, en Suecia, revisaron estudios acerca de las redes profesionales y mentorías dirigidas a las mujeres en el sector energético. Con el uso del método PRISMA, finalizaron que las presentes estrategias por más que sean positivas lamentablemente carecen de un respaldo institucional y que no muchas veces promueven cambios que sean duraderos. Además, es sorprendente que la mayoría de las empresas o instituciones no reconozcan las desigualdades de género como lo que es un problema real, lo que detiene de manera drástica el impacto de estas iniciativas (Lazoroska et al., 2024).

Desde Finlandia, (Sadiqa et al., 2023) informan acerca de las transiciones hacia energías limpias continúan propagando desigualdades de género si no se inclinan a los enfoques estructurales. Su revisión conceptual

reafirma que varias políticas energéticas no integran la perspectiva de género como deberían, lo que termina ocultando las barreras que enfrentan las mujeres, que es notorio en puestos técnicos.

(Ignacio González & Ibáñez-Martín, 2023) examinaron la evolución de la pobreza energética en América Latina y el Caribe en el transcurso de seis décadas. Partiendo de datos históricos, revelaron avances en cobertura eléctrica, pero también persistencia de desigualdades estructurales en calidad, asequibilidad y consumo. Aunque este enfoque no se basa de manera específica en el género, el presente estudio señala la urgencia de políticas energéticas con criterios de igualdad y justicia social, con lo que se podrían implementar varias estrategias que sean inclusivas las cuales consideren también la participación de las mujeres.

En Costa Rica, (Zúñiga, 2023) el autor demuestra cómo las mujeres comenzaron a integrarse en los espacios de liderazgo en el sector energético. El estudio evidencia varios avances positivos en la implementación de comisiones que son lideradas por mujeres, no obstante, todavía faltaría emplear de manera general el enfoque de género en las políticas del sector. El estudio incluso enfatiza que las mujeres aparte de participar también están cambiando de manera radical la cultura organizacional.

En Perú, (Montes Tapia & Merino Taboada, 2023) estudiaron acerca de la participación femenina en la fiscalización ambiental del sector energético, de manera especial en la OEFA. Aunque si cuentan con la presencia de mujeres de manera notoria, el ingreso a cargos superiores como técnicos y directivos aún siguen siendo demasiado limitados y desafiantes.

En Ecuador, (Bermúdez, 2023) analizó las desigualdades de género en el sector energético, indicando que, a pesar de haber un marco normativo favorable, siguen existiendo las barreras estructurales, estas son las que no dan acceso a la participación femenina en las áreas técnicas y de liderazgo. La autora indica la importancia de fiscalizar para que se cumplan los compromisos internacionales y hacer un cambio notorio en prácticas institucionales las cuales generan aquellas inequidades.

Adicionalmente, el estudio de las autoras (Garzón et al., 2023) analizaron el rol de las mujeres en el entorno de la transición energética justa y sostenible. Mediante un punto de vista descriptivo y contextual, enfocado en el estudio de las políticas públicas e informes oficiales, las autoras demuestran un leve crecimiento de mujeres en roles de liderazgo y decisión en los sectores energéticos. Sin embargo, informan que la implementación concreta de estas políticas aún es reducida. El estudio expone acerca de la importancia de acoger un enfoque interseccional permitiendo así avanzar en dirección al cambio estructural el cual sea más equitativa dentro del proceso de transición energética en el país.

En el ámbito ecuatoriano para ser exactos en Quito, los siguientes autores (Arias et al., 2020) realizaron un diagnóstico nacional acerca de la participación femenina en el sector energético ecuatoriano. Con ayuda de entrevistas y revisiones documentales en instituciones como CNEL EP, CELEC EP y ARCONEL, determinaron barreras culturales, normativas y organizacionales que imposibilitan la presencia de mujeres, principalmente en roles técnicos. A pesar de que se ven avances en el discurso institucional, la

insuficiencia de protocolos que sean efectivos y recursos concretos imposibilitan una inclusión real y sostenida.

Además, es relevante mencionar el siguiente estudio situado en Esmeraldas, donde los autores (Cambindo et al., 2024) analizan los retos y oportunidades de la transición energética en el sector ecuatoriano mediante un enfoque de género. A través del uso de una metodología cualitativa-descriptiva, los autores juntan revisiones de documentales con estudios de caso, indicando cómo la participación de mujeres aún sigue siendo limitada, pero importante para poder obtener un cambio justo.

Como análisis, estos estudios coinciden que la exclusión femenina es un fenómeno global, más agudo en países en desarrollo y sectores masculinizados como el energético. Subrayan barreras multifactoriales (culturales, institucionales, logísticas) que confinan a las mujeres a roles administrativos, limitando su impacto en transiciones energéticas justas. Proponen soluciones como formación técnica, cuotas, comités y enfoques interseccionales, evidenciando que mayor diversidad impulsa innovación y equidad.

A su vez, pocos estudios integran análisis cuantitativos longitudinales para medir impactos reales post-intervención, ni exploran interseccionalidad profunda (Galápagos o Esmeraldas). Falta énfasis en barreras locales extremas (clima, aislamiento) o fiscalización de compromisos normativos.

El estudio se posiciona como un aporte localizado y aplicado en Ecuador, enfocándose en inserción femenina en empresas masculinizadas del sector energético. A diferencia de revisiones globales descriptivas, esta investigación se enfatiza en contextos ecuatorianos proponiendo análisis

comparativos regionales y recomendaciones accionables para superar retos logísticos extremos y monitoreo de cuotas.

En conclusión, todos los estudios de las revistas indexadas son testigos de que la participación de la mujer en áreas técnicas del sector eléctrico hoy en día sigue siendo casi imposible acceder, aunque haya la existencia de los marcos normativos. Estas investigaciones abren paso para que se puedan comprender mejor las barreras estructurales y argumentan la necesidad de estudiar la aplicación de la inclusión de género en contextos locales, como es el caso de una empresa del sector eléctrico situada en Galápagos isla San Cristóbal.

1.2 Planteamiento del problema

Las inclusiones de género en el ámbito laboral forman un reto clave para lograr que las instituciones sean más equitativas y diversas. Sectores donde tradicionalmente laboran mayormente solo hombres, como es el caso del sector energético, indican la participación de mujeres muy limitada, destacando esta desigualdad en las áreas técnicas y operativas.

El objeto de estudio se encuentra relacionado con la incorporación de las políticas de inclusión de género y su traducción en prácticas organizacionales y percepciones laborales en áreas tradicionalmente masculinizadas del sector eléctrico del Cantón San Cristóbal

El presente estudio se enfoca en la empresa del sector eléctrico, situada en la isla San Cristóbal, provincia de Galápagos, para hacer la identificación de las barreras estructurales, culturales y organizacionales las

cuales imposibilitan la inclusión de manera efectiva de las mujeres en el sector eléctrico.

La participación de manera equitativa de las mujeres en los sectores productivos, tradicionalmente dominados por hombres durante décadas, una deuda pendiente en varios países, contando a Ecuador. Uno de esos sectores es el energético, destacando en sus áreas técnicas y operativas, donde la desigualdad de género es visible y no solo va incrementando en el transcurso de los años, sino que se intensifica mediante las estructuras laborales que son pocos inclusivos, prácticas institucionales estandarizadas con un enfoque masculinizado y una cultura organizacional que no está preparada para integrar la diversidad de una manera efectiva.

A escala global, basándonos en los datos del (Banco Mundial & OIT, 2020), apenas el 22% de la fuerza laboral del sector energético está conformado por mujeres. Sin embargo, este porcentaje va disminuyendo notoriamente cuando se observan cargos de tipo operativo o de liderazgo, demostrando así que, incluso dentro del universo reducido de mujeres que acceden a este campo, son pocas las logran seguir en la estructura jerárquica.

En América Latina, la CEPAL afirman que un 15% de los trabajos en energía están ocupados por mujeres y estas generalmente se desenvuelven en roles administrativos o de apoyo. La disminución de la presencia femenina en áreas técnicas responde a otros factores como, por ejemplo, la firmeza de estereotipos de género, la falta de políticas institucionales que sean concretas, la poca promoción de la formación técnica para mujeres y, por último,

responde también a entornos de trabajo que no han sido los adecuados para una perspectiva inclusiva.

En respuesta a este panorama, varios países abrieron paso a la formulación de políticas las cuales promuevan la equidad. Ecuador es uno de los países ha dado grandes pasos importantes con la emisión del Acuerdo Ministerial MEM-VEER-2023-0001-AM, con el presente acuerdo se establecen lineamientos de que son obligatorios para el cumplimiento en las empresas tanto públicas como privadas del sector eléctrico. Entre sus acuerdos exige la creación de comités que tomen en cuenta la inclusión de género y se plantean metas claras, como respaldar por lo menos un 30% de contribución femenina en los procesos de selección para cargos medios y un 10% en áreas operativas, con el plazo de un año (Ministerio de Energía y Minas del Ecuador, 2023). Esta normativa se sostiene en principios constitucionales (Constitución de la República del Ecuador, 2008), el artículo número 70 establece como el derecho a la igualdad de oportunidades.

No obstante, se evidencia una brecha entre el marco normativo de inclusión de género y su aplicación efectiva en las prácticas organizacionales. Puesto que, a pesar de las diversas normativas nacionales siguen persistiendo prácticas de inclusión que se encuentran arraigadas en la estructura organizacional, que, a pesar de que las mujeres se inserten en instituciones las privan a acceder a puestos de alta jerarquía como parte de su desarrollo profesional.

La exclusión de las mujeres en el sector eléctrico se puede explicar por diferentes causas que se relacionan. Se destacan factores culturales, como lo

que son los estereotipos de género los cuales los vinculan con las tareas técnicas y operativas con los hombres; se ven vinculados factores educativos y de formación, que obstruyen el acceso de mujeres a recibir capacitaciones técnicas y factores organizacionales, como lo es la falta de políticas institucionales que sean efectivas, la poca flexibilidad en turnos rotativos y la falta de control y evaluación interna de los avances acerca la inclusión.

Los resultados de esta exclusión son también pluridimensionales, aminoran la participación de mujeres en cargos de liderazgo, imposibilitan y afectan a su crecimiento profesional generando una disparidad de representación que influye en la toma de decisiones internamente de la empresa. Hablando desde un nivel social, se observan el prolongamiento de la desigualdad de género en el sector energético local los cuales dificultan en el desarrollo de una cultura organizacional inclusiva y más diversa.

La inclusión de género, según ONU Mujeres (2022), conlleva a la contribución de manera igualitaria tanto de mujeres y de hombres en todos los ámbitos de la vida social, imparte también dentro de la política y económica, asegurando de esta manera que las políticas y prácticas no generen brechas históricas. Los sectores masculinizados son en donde predominan solo hombres por valores culturales, históricas o prácticas organizacionales excluyentes (Bermúdez, 2023). Esta problemática se agrava en contextos geográficos particulares, como viene ser el caso de las Islas Galápagos.

Situándonos en la isla San Cristóbal, donde opera la empresa eléctrica, esta entidad es la encargada de la distribución de energía eléctrica en el archipiélago, la problemática de inclusión de género adquiere características

particulares que no pueden ser ignoradas. La ubicación insular impone desafíos tanto logísticos como operativos que complican el acceso y la permanencia en ciertas áreas, especialmente los trabajos de campo. Actividades como mantenimiento en lugares alejados o remotos, los traslados entre islas o la guardia en los turnos nocturnos exigen condiciones físicas y desplazamientos que no siempre consideran las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres.

Lo alarmante es que, al no existir información pública desglosada por género sobre las plantillas de personal de la empresa, se dificulta el poder evaluar de manera precisa cuán profunda es la brecha. La carencia de datos ha sido señalada por organismos como (IRENA, 2023), debido a que no solo invisibiliza el problema, sino que esto entorpece en la toma de decisiones basadas en evidencia. La privación de mecanismos de seguimiento y evaluación interna debilita la efectividad de las políticas, provocando una desvinculación entre el discurso institucional y la experiencia real de las servidoras.

Viendo más allá de los números, está la vivencia cotidiana. Las mujeres que tienen la suerte de conformar parte del sector, así como las que aspiran incorporarse, enfrentan no solo problemas prácticos y simbólicos tales como la infravaloración de sus capacidades, la falta de modelos femeninos en roles de liderazgo, la típica frase “ese trabajo no es para mujeres” y una cultura de trabajo muy cerrada de mente. De acuerdo con el autor Carroll (2024) y Garzón et al. (2023), muchas veces la transición energética se plantea como una meta técnica y ambiental, apartando la dimensión social y de justicia, que evita incluir de manera real a más mujeres en la transformación del sector.

Por todo esto, el problema no se basa en el bajo número de mujeres en la empresa, sino si se está siendo implementando o no una política efectiva de inclusión de género y cómo las trabajadoras perciben estos esfuerzos en el contexto específico dentro de la empresa de San Cristóbal.

1.3 Preguntas de Investigación

Pregunta Principal

¿Cómo se aplican las políticas de inclusión de género en las áreas de trabajo tradicionalmente masculinizadas en una empresa del sector eléctrico ubicada en San Cristóbal, Galápagos, durante el año 2025?

Subpreguntas

¿Cuáles son las áreas tradicionalmente masculinizadas que conforman una empresa del sector eléctrico ubicada en San Cristóbal, Galápagos, durante el año 2025?

¿Cuáles es el perfil de los puestos de las áreas tradicionalmente masculinizadas que conforman una empresa del sector eléctrico ubicada en San Cristóbal, Galápagos, durante el año 2025?

¿Cuál es el proceso que implementa el área de Talento Humano para la asignación e incorporación del personal en las áreas tradicionalmente masculinizadas en una empresa del sector eléctrico ubicada en San Cristóbal, Galápagos, durante el año 2025?

1.4 Objetivos del estudio

1.4.1 Objetivo General

Analizar cómo se aplican las políticas de inclusión de género en las áreas de trabajo tradicionalmente masculinizadas en una empresa del sector eléctrico ubicada en San Cristóbal, Galápagos, durante el año 2025, con la finalidad de comprender los avances, desafíos y percepciones institucionales respecto a la equidad de género en el ámbito laboral.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar las áreas tradicionalmente masculinizadas que conforman una empresa del sector eléctrico ubicada en San Cristóbal, Galápagos, durante el año 2025
- Describir el perfil de los puestos que de las áreas tradicionalmente masculinizadas que conforman una empresa del sector eléctrico ubicada en San Cristóbal, Galápagos, durante el año 2025
- Examinar el proceso que implementa el área de Talento Humano para la asignación e incorporación del personal en las áreas tradicionalmente masculinizadas en una empresa del sector eléctrico ubicada en San Cristóbal, Galápagos, durante el año 2025

1.4. Justificación del Estudio

El presente estudio tiene como propósito comprender de manera integral los factores sociales, culturales y organizacionales que limitan la participación de las mujeres en áreas técnicas y operativas del sector eléctrico, teniendo en cuenta los contextos geográficos singulares como el de la isla San Cristóbal, situada en Galápagos. Los roles y estereotipos de género destacan, la división de desigualdad de género dentro del trabajo, la segregación ocupacional y una cultura organizacional históricamente

marcada por estereotipos los cuales favorecen la presencia masculina, por todo esto no han permitido el ingreso y permanencia de las mujeres en dichos espacios.

Los antecedentes estudiados indican que promover la diversidad de género en sectores estratégicos, como en este caso estamos hablando del energético, no solo abre paso a un avance en materia de equidad social, sino que también fomenta el fortalecimiento de la productividad, promueve la innovación y cooperan con la sostenibilidad institucional. La integración femenina en áreas técnicas da paso a la integración de capacidades complementarias, tener una amplitud frente a la resolución de problemas y producir propuestas que sean más inclusivas para el desarrollo económico y social (Naranjo et al., 2022).

La Constitución de la República del Ecuador (2008), detalla en su artículo 284 que la política económica debe promover el pleno empleo, valorizar todas y cada una de las formas existentes de trabajo y asegurarse de proteger los derechos de los trabajadores. De hecho, este estudio no solo tiene un valor académico, sino que logra alcanzar relevancia pública aportando insumos que podrían guiar al planteamiento de políticas y a la elaboración de programas que fortifiquen la igualdad de género en el sector eléctrico, ayudando así al desarrollo institucional, la participación ciudadana y la sustentabilidad social.

En el contexto académico, este estudio tiene correlación con el Dominio Institucional 4 de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, situado en las dinámicas sociopolíticas, las instituciones jurídicas y la democracia (VIP,

2022). El presente dominio reflexiona acerca de las políticas públicas y las realidades sociales que incitan a decisiones estratégicas, al igual que las estructuras que respaldan la vida institucional del país. La inclusión de género en el sector eléctrico requiere la aplicación de políticas y acciones que aseguren la participación igualitaria de las mujeres, considerando sus habilidades y competencias. Este pensamiento se relaciona con los ODS 5 y 7, al promover políticas que no solo prolonguen la igualdad de género en el sector eléctrico, sino que asegure un acceso el cual sea equitativo a energías sostenibles, reforzando las instituciones del país jurídicas y democráticas (Naciones Unidas, 2015).

El aporte del presente trabajo se divide en dos dimensiones. En primer lugar, desde el enfoque académico, este nos permite a la contribución de un insumo teórico y metodológico para próximas investigaciones que sean relacionadas con la inclusión y el empoderamiento de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.

Su aporte se establece en dar un análisis claro y fundamentado acerca de las barreras estructurales y organizacionales que restringen la participación de mujeres.

A su vez, en el contexto insular de Galápagos, los conceptos claves como barreras estructurales e inclusión de género se resignifican al integrar desafíos geográficos y ambientales únicos.

En segundo lugar, desde la perspectiva de una dimensión institucional, los resultados obtenidos pueden ayudar en la toma de decisiones en el interior

de organizaciones del sector energético, contribuyendo como evidencia de gran utilidad para el diseño de políticas internas, proyectos en donde impartan acerca de la equidad y retención de talento femenino en áreas técnicas y operativas. El aporte se expande además a mujeres que hoy en día ya laboran o aspiran incorporarse a este ámbito, al brindar recomendaciones que impulsen a espacios laborales más íntegros, igualitarios y entornos en donde beneficien su desarrollo profesional.

Además, el estudio da un valor significativo para la intervención del Trabajo Social, al proveer elementos analíticos y propuestas ayudan con el fortalecimiento de la acción profesional en el acompañamiento, la promoción de derechos y la construcción de ambientes laborales que sean inclusivos.

En conclusión, desde el punto de vista del Trabajo Social, la investigación significa un ejercicio de innovación y compromiso social. Estudiar el caso de la empresa eléctrica, ubicada en un entorno insular, posibilita contribuir conocimientos contextualizados acerca de la equidad, inclusión y el empoderamiento en un sector que tiene poca producción investigativa en el país. De manera que se pasa de un enfoque que es solamente descriptivo a uno propositivo, que busca hacer cambios que sean reales en las políticas y dentro de las prácticas laborales.

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Teoría de Género

Las contribuciones de (Beauvoir, 1949) asentaron las bases del entendimiento moderno del género como construcción social. El Segundo Sexo, demuestra que las identidades de mujeres y hombres no son innatas, sino todo lo contrario son un producto de normas culturales, perspectivas históricas y procesos de socialización que ofrecen roles intencionalmente diferenciados dependiendo el sexo de la persona. Visto de esta forma, las labores que son consideradas el trabajo de mujeres o trabajo de hombres como consecuencia reflejan representaciones sociales que son reproducidas en la vida cotidiana, teniendo en cuenta también el ámbito laboral.

En otras palabras, el presente argumento analiza el cómo estas construcciones simbólicas deliberadamente otorgan roles y ocupaciones específicas dependiendo el género, dejando así en evidencia el porqué, en empresas se ven mucho más la participación femenina en áreas administrativas las cuales con el transcurso del tiempo las han asociado con la feminidad, no obstante funciones técnicas se observa más la presencia masculina. Así, las desigualdades dentro del ámbito laboral no se dan como resultado de capacidades biológicas, sino como consecuencia de los efectos de las barreras culturales que predominan quién no o quien si puede ocupar ciertos puestos.

En esta misma línea, (Scott, 1986) extiende acerca de la comprensión del género al señalarlo como una categoría analítica que organiza las relaciones de poder dentro de las instituciones. Para él, las disparidades entre el sexo masculino y femenino se mueven como un principio estructurante que forma jerarquías, reparte la autoridad y legitima las desigualdades. Este punto focal es importante para analizar cómo, dentro de las organizaciones, se procrean prácticas y normas que siguen manteniendo una separación simbólica entre lo técnico y lo administrativo, aumentando la idea de que ciertos espacios laborales solo pertenecen a un género en específico. Enfocándonos en la empresa eléctrica situada en la isla San Cristóbal, su aporte teórico permite el análisis del cómo la cultura institucional, los procesos de contratación y la repartición de labores siguen alargando los estereotipos que vinculan la masculinidad con la fuerza física, la disponibilidad de tiempo en el trabajo en campo o la toma de decisiones operativas. De esta manera Scott contribuye con la demostración del cómo la organización genera, apoya de manera inconsciente estos estereotipos de género que impiden que mujeres sean partícipes en áreas técnicas.

Cabe destacar, que el autor (Butler, 1990) indaga acerca de la idea de que el género es performativo no existe como una esencia inalterable, caso contrario este construye mediante actos, discursos y comportamientos que son repetitivos diariamente en todos los ámbitos sociales. Esta repetición hace que ciertas expectativas hagan ver a los hombres más aptos para trabajos físicos o que las mujeres solo pertenecen a tareas administrativas, cuando verdaderamente son producto de las barreras culturales que se han venido manteniendo con el transcurso de los años.

Además, este mismo enfoque abre paso a la interpretación del porqué en instituciones o empresas se continúa interpretando la labor técnica con la masculinidad, debido a que estas ideas se refuerzan a través de discursos informales, hábitos institucionales y dinámicas laborales que normalizan esa división. De igual manera, su aporte posibilita identificar cuándo estas prácticas empiezan a ser cuestionadas, esto se puede dar por los cambios en las políticas de inclusión, recientes experiencias de trabajadoras en campo o transformaciones culturales internas que enfrentan los roles asignados de manera tradicional.

La teoría de género de Beauvoir, Scott y Butler proporciona un marco analítico fundamental para entender la baja inserción de mujeres en empresas masculinizadas del sector energético, particularmente en contextos insulares como Galápagos.

A su vez, esta tríada teórica de autores justifica este estudio al demostrar que desigualdades en el sector energético ecuatoriano no son naturales, sino efectos de construcciones simbólicas arraigadas.

2.1.2. Teoría del Techo de Cristal

La Teoría del Techo de Cristal se indica acerca de las barreras invisibles, estructurales y simbólicas que ponen obstáculos a las mujeres para poder ascender a puestos de liderazgo, ser partícipes en la toma de decisiones, incluso cuando tienen las habilidades necesarias. Estas barreras no se ven en las políticas formales, sino que operan a través de prácticas informales, prejuicios, sesgos inconscientes, falta de redes de apoyo y culturas organizacionales donde predominan los hombres. En sectores

técnicos y operativos, esta teoría es de gran aporte para la explicación del porqué mujeres se integran al mercado laboral, pero siguen enfrentando dificultades para ascender a puestos estratégicos o de gestión.

(Loden, 1978) fundo el término techo de cristal para describir las barreras invisibles que no permiten el avance de manera profesional de las mujeres. Indaga acerca de estos obstáculos se derivan de los estereotipos de género fuertemente implantados por la sociedad y patrones culturales que apoyan los estilos de liderazgo masculinos. En el sector eléctrico, este concepto permite explicar acerca del por qué mujeres solo pueden desempeñar ciertos roles técnicos, pero continúan enfrentando dificultades para ascender a puestos de alta dirección debido a la percepción tradicional sobre quién si debería ocuparlos.

Incluso resalta que aquellas barreras suelen prolongarse debido a que las organizaciones suelen reproducir modelos de liderazgo tradicionales vinculados con la disponibilidad total, la autoridad directa y la toma de decisiones inmediata. Debido a estas características se han asociado trascendentalmente con lo masculino, generando un entorno donde las mujeres pueden ser evaluadas desde estándares inflexibles. En ELECGALÁPAGOS S.A., esta interpretación permite comprender que el problema no solo se basa en abrir espacios para las mujeres, sino de transformar criterios organizacionales que privilegian perfiles masculinos.

(Rosabeth, 1977), en su estudio de las estructuras organizativas, indica que cuando las mujeres son pocas en espacios donde prevalece la presencia de hombres, pueden convertirse en figuras simbólicas o visibles con escasa

influencia real. Este aislamiento simbólico obstruye su poca participación en decisiones importantes y reduce sus posibilidades de un ascenso. En este campo de estudio, la presente teoría ayuda con la explicación de la presencia de mujeres en áreas técnicas no casi siempre significa su participación plena o acceso a puestos de liderazgo, en especial cuando las mujeres interpretan un pequeño porcentaje del personal operativo.

La relación evidente de la teoría, se demuestra en cómo, en el sector energético insular de Galápagos, las mujeres enfrentan barreras invisibles que limitan no solo su ingreso inicial a roles técnicos/operativos, sino su ascenso a posiciones estratégicas pese a competencias equivalentes.

2.2 Marco Conceptual

Para profundizar en el tema, se establecen los siguientes términos para lograr una mejor comprensión de este caso de estudio, con el fin de sustentar las preguntas que surgen de la investigación.

2.2.3 Igualdad e Inclusión de Género como punto de partida

La igualdad de género es reconocida como principio esencial de los derechos humanos y la justicia social, su objetivo es priorizar que mujeres y hombres tengan una igualdad de acceso a oportunidades, recursos y condiciones para obtener su máximo potencial. Este principio se ha reafirmado internacionalmente en instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas, 1979), que establece la obligación de los Estados y las instituciones de optar medidas estructurales que eliminen las desigualdades establecidas en prácticas históricas y socioculturales.

En relación con este tema la ONU Mujeres conserva que lograr la igualdad y la equidad es necesario erradicar las barreras sociales, culturales y laborales. La organización hace énfasis de que estas brechas no se dan debido a capacidades individuales, sino todo lo contrario se dan debido a que las entidades reproducen la discriminación y restringen el acceso de las mujeres a espacios donde solo normalizan la presencia masculina (ONU Mujeres, 2022).

Así mismo, la OIT argumenta que la inclusión laboral con perspectiva de género es valiosa para obtener un trabajo decente en donde puedan generar ingresos, tener una productividad sostenible y justicia económica, señalando la obligación de transformar las prácticas institucionales para garantizar una participación plena y equitativa (Organización Internacional del Trabajo, 2024).

En el marco del desarrollo sostenible, la inclusión de las mujeres en el mercado laboral es considerado un requisito principal. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) decretan que el progreso económico y la justicia social no se dan sin la existencia de la igualdad de género. El ODS 5 impulsa la eliminación de todas las formas de discriminación, mientras que el ODS 8 insta al movimiento de empleo decente e inclusivo en sectores estratégicos, como el energético (Naciones Unidas, 2015). Demostrando así que el involucramiento de las mujeres a los ámbitos técnicos no solo es un objetivo ético, sino también un factor importante para la innovación, la eficiencia y el desarrollo sostenible.

Estas categorías se relacionan con el estudio de la siguiente manera, la igualdad de género establece la base normativa de acceso equitativo a oportunidades laborales, mientras la inclusión de género asegura participación activa en roles técnicos tradicionalmente excluidos

2.2.1 Cambio Organizacional con Perspectiva de Género

En la presente teoría se argumenta que las instituciones operan según lógicas masculinizadas que se reproducen mediante procesos cotidianos que es la división del trabajo, los símbolos, las interacciones, las subjetividades y las normas formales. Aquí nos permite el análisis de las acciones que van a promover la igualdad y cambiar realmente la estructura organizacional o se quedan en simples declaraciones formales. En sectores técnicos, este marco teórico de gran ayuda para identificar cómo las prácticas rutinarias, los criterios de liderazgo y las dinámicas internas pueden continuar con las desigualdades, incluso con políticas de inclusión implementadas (Acker, 1990).

El análisis estructural propuesto por esta autora mantiene que la participación de mujeres en las organizaciones requiere en gran medida de la distribución real de oportunidades y del equilibrio de género dentro de los equipos. Cuando su presencia es poca, se ha verificado que tienden a convertirse en figuras representativas, con una mínima influencia en la toma de decisiones y el diseño de procesos estratégicos. Este enfoque ayuda a comprender cómo, incluso en contextos donde existe un compromiso institucional con la inclusión, la baja participación femenina en áreas técnicas

llega a generar dinámicas que limitan su autonomía y visibilidad (Kanter, 1977).

A su vez, esta categoría, implica la transformación estructural de prácticas, normas y cultura organizacional incorporando equidad de género, superando segregación tradicional mediante políticas, capacitaciones y redefinición de roles técnicos.

2.2.2 Empoderamiento

El empoderamiento se comprende como un proceso que une recursos, capacidad de acción y logros, elementos que facilita a las mujeres amplificar su capacidad de acción y cambiar sus condiciones de vida (Kabeer, 1999). Desde una perspectiva más general, el análisis se dirige en determinar si las políticas de inclusión son realmente fortalecedoras de la autonomía y la participación de las trabajadoras, en áreas técnicas donde su presencia ha sido escasa. En el contexto de las Islas Galápagos, este enfoque ayuda con la evaluación de la existencia de oportunidades de capacitación, posibilidades reales de ascenso y condiciones laborales que den paso a las mujeres para que influyan en los procesos internos de la organización.

El enfoque de capacidades plantea que el desarrollo consiste en ampliar los que pueden ser y hacer los individuos, más allá del acceso a recursos formales (Sen, 1999). El marco permite analizar si las mujeres tienen oportunidades efectivas de formación técnica, desarrollo profesional y participación en diferentes ámbitos que son cedidos mayormente a hombres. Enfocándonos en entornos insulares como Galápagos, donde las restricciones geográficas, formativas y logísticas afectan el crecimiento

laboral, esta visión aporta a detectar si las condiciones institucionales si facilitan o limitan el ejercicio pleno de sus capacidades.

El enfoque de capacidades centrales declara que toda institución debe avalar las condiciones que permitan a las personas desarrollar su potencial humano en condiciones de dignidad y bienestar (Nussbaum, 2000). Como indicamos antes en el contexto de la isla, este enfoque nos permite comprender cómo factores como la escasez de oportunidades educativas, la distancia existente con los centros de formación y las limitaciones logísticas intervienen en el desarrollo profesional de las mujeres. Ahora bien, esto nos permite saber si la organización promueve oportunidades de participación, aprendizaje y toma de decisiones que aporten al empoderamiento femenino en sectores técnicos donde predominan hombres.

Observar el empoderamiento en el ámbito laboral abre paso al entendimiento del cómo las mujeres incrementan su capacidad de involucrarse dentro de una organización. Desde el punto de vista del desarrollo humano, el empoderamiento se asimila como un proceso a través del cual las personas extienden su libertad de elección y fortalecen su capacidad de proceder en diferentes áreas de su vida profesional y personal. Este enfoque solicita que la igualdad no se obtiene simplemente extendiendo espacios formales de acceso, sino construyendo condiciones reales que permitan a las mujeres transformar las oportunidades en logros tangibles (Sen, 1999).

Inclusive, el enfoque de recursos, agencia y logros ayuda con la identificación de las dimensiones fundamentales del empoderamiento laboral.

La disponibilidad de recursos como oportunidades de capacitación, educación técnica y acceso a redes profesionales constituye la base que habilite la participación. Con base en estos recursos, la agencia se expone la capacidad de la toma de decisiones Acerca del propio trayecto profesional, elegir roles, encargarse de responsabilidades y participar en lugares en donde se definen cuestiones relevantes. En definitiva, los alcances de estos logros se ven reflejados en resultados tangibles, como la participación absoluta en los procesos organizacionales, el ascenso a puestos que conllevan mucha responsabilidad o el ejercicio de un liderazgo reputado en el entorno laboral (Kabeer, 1999).

El poder interpretar acerca de estas dimensiones nos permite estudiar si las mujeres verdaderamente cuentan con oportunidades eficaces para su desarrollo profesional. También ayuda a evaluar si existen canales que facilitan la toma de decisiones sobre su crecimiento profesional, si la capacitación técnica está disponible de manera equitativa y si la organización promueve entornos que valoran la participación activa. Por, sobre todo, este enfoque permite la identificación de que si las trayectorias profesionales son basadas en intereses personales o si aún están condicionadas por roles de género que detienen sus aspiraciones profesionales.

En empresas masculinizadas el empoderamiento se manifiesta en capacitar mujeres para roles técnicos insulares (turnos nocturnos, trabajos de campo), rompiendo estereotipos que las confinan al administrativo y elevando su participación efectivo

2.2.4 Estructura social del trabajo: La división sexual del trabajo

La división sexual del trabajo compone un eje histórico que han estructurado las actividades sociales diferenciando lo que se considera trabajo de mujeres con los trabajos de hombres. Este ordenamiento se establece en constructos culturales que han asignado a las mujeres responsabilidades reproductivas y a los hombres roles productivos asociados con el trabajo remunerado y la toma de decisiones. Un sinnúmero de análisis sociológicos demuestran que estas asignaciones no corresponden a capacidades biológicas, sino a las jerarquías laborales a lo largo del tiempo (Benería, 2003).

Danièle Kergoat brinda una comprensión profunda con la explicación de la división sexual del trabajo opera a través de dos principios fundamentales que es la separación, que ubica a mujeres y hombres en espacios laborales totalmente diferentes y la jerarquía que confiere mayor prestigio, valor económico y poder a las actividades masculinizadas. Esta lógica se expone en la segregación horizontal, donde cada sexo se concentra en diferentes ocupaciones y en la segregación vertical la cual limita el avance de las mujeres inclusivamente cuando se incorporan en el ámbito laboral (Kergoat, 2000).

Silvia Federici destaca que el trabajo reproductivo, sin embargo, de ser esencial para el sostenimiento del sistema económico, ha sido invisibilizado. Desde su perspectiva, la devaluación del trabajo de cuidados, esencialmente realizado por mujeres, constituye una base estructural para la sujeción, debido a que permite el funcionamiento de la economía productiva mientras sostiene a las mujeres en roles en un rango menor tanto como en reconocimiento social

y económico (Federici, 2013). Esto contribuye a la estabilización de empleos feminizados y masculinizados, reforzando las desigualdades.

La división sexual del trabajo describe la segregación histórica de ocupaciones por género, asignando roles femeninos (administrativos, apoyo) y "masculinos" (técnicos, operativos), reproducida por normas sociales que limitan acceso femenino pese a competencias equivalentes.

2.2.5 Organización y cultura laboral: El género dentro de las instituciones

Los estudios sociológicos acerca del género han comprobado que las instituciones no operan de manera neutral, sino que generan normas las cuales solo benefician los patrones masculinos en las organizaciones del trabajo y las relaciones laborales. Esto conlleva a qué prácticas como la contratación, la evaluación del desempeño y los estilos de liderazgo pueden crear brechas incluso cuando las políticas formales promueven la igualdad (Ridgeway, 2011).

Desde la perspectiva de Joan Acker expande esta idea al indagar que las organizaciones se basan en función del género; es decir, se fundan en suposiciones que creen que el trabajador perfecto es alguien sin responsabilidades de cuidado, disponible las 24 horas del día y adaptado a los modelos de autoridad masculinizados. Estos elementos se manifiestan en prácticas masculinizadas, en la cultura institucional y en la distribución de las oportunidades laborales (Acker, 1990).

La transformación organizacional necesita realizar un análisis no solo de las normas, sino también de las dinámicas habituales que dan continuidad

a las desigualdades, formando espacios más inclusivos partiendo desde la estructura hasta las interacciones del día a día. Permitiendo poder evaluar si las instituciones están verdaderamente avanzando hacia cambios reales y notorios en su cultura interna o si simplemente cumplen formalmente con las políticas de igualdad sin la necesidad de modificar sus prácticas.

2.2.6 Barreras Institucionales

Son barreras que se refieren a mecanismos, a menudo invisibles, a través de los cuales las organizaciones generan desigualdades de género. De acuerdo con (Acker, 1990), las instituciones no son neutrales; sino, proceden con base en normas, prácticas y significados históricamente construidos desde el enfoque masculino. En sectores técnicos y operativos, como la industria eléctrica, estas barreras se presentan como una división desigual de tareas, criterios de selección implícitos, estilos de liderazgo predominantes y expectativas que definen quién es apto para ciertos puestos. La inclusión de manera efectiva de las mujeres necesita un cambio radical en la transformación de la estructura formal y los ideales culturales que la apoyan.

El autor Bourdieu señala que las instituciones ponen en uso las desigualdades a través de estructuras simbólicas que hacen ver este tipo de problemáticas en cosas naturales. Situándonos ya en lo técnico, estas prácticas masculinizadas definen un perfil laboral que es asociado con la fuerza, la disponibilidad total y la movilidad, reconociendo que por todo esto ya mencionado los candidatos ideales son los hombres. Inclusive estas lógicas están enormemente entrelazadas haciendo que prosigan esparciéndose incluso sin una intención discriminatoria explícita. En contextos

aislados, en donde las dinámicas laborales siguen estáticas durante el transcurso de los ciclos, estos patrones se unen, impidiendo la participación y el reconocimiento de las mujeres en ciertos roles a menos que se modifiquen las políticas de la organización como las percepciones culturales (Bourdieu, 1994).

El concepto de masculinidad hegemónica en la descripción del modelo dominante que describe cómo debe actuar el servidor ideal. Esto agrava la situación de que las mujeres sean percibidas como calificadas para el desempeño de roles de liderazgo operativo o técnico. Connell aclara que este patrón no solo excluye a las mujeres, sino también a quienes no se alinean a estas expectativas. Por lo tanto, traspasar estas barreras requiere inspeccionar los estilos de liderazgo y debatir acerca de las suposiciones culturales que estipulan quién se considera aptos dentro del ámbito laboral (Connell, 1995).

Introduciéndonos en el concepto de mandato masculino, entendido como una estructura simbólica que valora las conductas las tres conductas tales como el dominio, control y fuerza. En las organizaciones, este orden se interpreta como una preferencia por comportamientos asociados con términos que salen favoreciendo a los hombres, lo que consolida la idea de que los puestos técnicos son naturales para ellos. Incluso enfatiza acerca de estas prácticas que siguen persistiendo porque las instituciones generan rutinas tradicionales sin ningún tipo de cuestionamiento, perpetuando así criterios de evaluación y estilos de trabajo que privilegian la masculinidad. Su análisis demuestra que la verdadera inclusión de las mujeres requiere transformar no

solo la composición de la fuerza laboral, sino también las prácticas culturales (Segato, 2016).

En empresas masculinizadas, estas barreras confinan mujeres en roles administrativos, bloqueando acceso a técnicos insulares (turnos nocturnos, viajes interislas) mediante criterios que favorecen perfiles masculinos.

2.2.8 Interseccionalidad

Kimberlé Crenshaw propone que las desigualdades no se experimentan de una manera aislada, sino a mediante la intersección de varios sesgos. Su argumento indica que mujeres pueden llegar a enfrentar distintas barreras según la combinación de estos sesgos. Hablando en el contexto insular, esta perspectiva es importante, ya que las irregularidades del territorio siendo una de ellas la distancia del continente, la movilidad restringida, la limitada disponibilidad de formación técnica y costoso acceso a la educación especializada generan condiciones laborales más complejas para las mujeres. Desde este punto de vista, las brechas de participación en los campos técnicos no se explican únicamente por el género, sino por la interacción entre las desigualdades sociales y geográficas que conforman las oportunidades reales de desarrollo profesional (Crenshaw, 1989).

Patricia Hill Collins amplía esta perspectiva al plantear que las desigualdades están apoyadas por sistemas de dominación que se asocian y se fortalecen de manera mutua la vida cotidiana dentro de las instituciones. Para la presente autora, estas experiencias de discriminación varían desde de la posición social de cada mujer y de las estructuras que deciden su acceso a educación, empleo y reconocimiento. En territorios insulares como lo es las

islas Galápagos, en donde bien se sabe que las ofertas académicas técnicas son reducidas, donde que presentan casos de maternidad y las responsabilidades familiares afectan la disponibilidad laboral y donde prevalecen estereotipos acerca de las ocupaciones de ciertos puestos, estos factores se juntan de manera acumulativa. Permittiéndonos comprender acerca de la exclusión en actividades operativas que no lo son por un motivo, sino a una estructura de condiciones sociales, familiares y territoriales que limitan el acceso femenino en roles altamente valorados dentro del sector eléctrico (Collins, 2000).

2.3 Marco Normativo

El marco legal abarca el conjunto de instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que dirigen la igualdad de género, la no discriminación y la participación igualitaria de mujeres dentro del ámbito laboral. Situándonos en Ecuador, la normativa vigente establece obligaciones claras para las instituciones públicas y privadas, para asegurar el acceso, la permanencia y el ascenso equitativo de las mujeres en ámbitos masculinizados. Esta apartado define los principales marcos jurídicos que corroboran la presente investigación (Organización de las Naciones Unidas, 2015).

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador (2008)

Con respecto, la normativa está sustentada en la (Constitución de la República del Ecuador, 2008), la cual en su artículo 70 detalla y ordena al Estado implementar políticas de igualdad de género haciendo el uso de acciones afirmativas; en el artículo 331 indica la obligación de asegurar que

exista igualdad de acceso de empleo a las mujeres; también deben garantizar su formación de manera profesional y una remuneración equitativa.

Con referencia a las disposiciones constitucionales aseguran explícitamente el mandato de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos laborales. El artículo 11, párrafo 2, argumenta acerca de la prohibición de cualquier forma de discriminación, ya sea basada en el sexo, asegurando que el Estado añada mecanismos para prevenir y sancionar las prácticas excluyentes. Reforzando mucho más el artículo 66, el cual reconoce la igualdad de manera formal y sustantiva, lo que conlleva a la declaración de derechos y también la garantía de condiciones verdaderas para ejercer. De igual manera mencionamos los artículos 283 y 284 estos encaminan la política económica del país hacia la promoción del trabajo decente, la equidad y la plena participación de todos los grupos sociales en el sistema productivo.

Esta normativa fundamenta el estudio al posicionar la inserción femenina como derecho económico-solidario, transformando empresas energéticas masculinizadas en espacios de participación plena y equidad laboral efectiva.

2.3.2 La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)

La convención continúa siendo uno de los marcos normativos más influyentes en la promoción de los derechos de las mujeres y en la garantía de la igualdad sustantiva entre los géneros. El presente instrumento internacional responsabiliza a los Estados a erradicar todas las formas de discriminación existentes que atrasen el desarrollo femenino dentro de los

diferentes ámbitos como lo es el empleo, la formación profesional y la participación social. En entornos en donde aún siguen persistiendo estructuras tradicionales y roles de género radicalmente masculinizados, como lo que ocurre en el sector eléctrico de la isla San Cristóbal, la vigencia de la CEDAW logra poner un peso decisivo debido a que este tratado exige que los países acojan políticas y acciones que ayuden con la eliminación de barreras culturales e institucionales, promoviendo más condiciones equitativas y faciliten el ingreso femenino a puestos técnicos u operativos donde han predominado el género masculino. De esta manera, la Convención no solo prohíbe prácticas discriminatorias, sino que también impulsa una transformación estructural orientada a garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres en sectores estratégicos del desarrollo (Naciones Unidas, 1979).

Esta convención internacional posiciona la inserción femenina como obligación jurídica global, transformando empresas energéticas masculinizadas en espacios de igualdad efectiva y participación plena.

2.3.5 Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023)

La Ley Orgánica de Fomento a la Economía Violeta, publicada en el Diario Oficial número 234 el 20 de enero de 2023, busca garantizar la igualdad de oportunidades y la participación equitativa de las mujeres en todos los sectores económicos y productivos del país. Basándonos en el artículo 2, la ley quiere la incorporación acerca de la perspectiva de género en las políticas públicas y privadas, asegurando la eliminación de las barreras de discriminación, la igualdad de trato y el fomento de entornos laborales libres

de sesgos de violencia de género. Cabe destacar lo que se menciona en el artículo 5 este ordena que todas las instituciones con un número superior a 50 servidores de manera obligatoria deben implementar un Plan de Igualdad, que sea capaz de abarcar un diagnóstico, medidas concretas de equidad y mecanismos de seguimiento respectivo y la evaluación para priorizar la participación de mujeres dentro del entorno laboral (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023).

La ley introduce incentivos y mecanismos de verificación para fomentar el cumplimiento de estos derechos. El artículo 7 establece la otorgación de un Sello de Buenas Prácticas (conocido como Sello Violeta) a las instituciones que verídicamente demuestren políticas eficientes que promuevan la igualdad, selección justa, promoción equitativa y prevención de la violencia de género en el círculo laboral. Por otro lado, se hace la mención del artículo 10 el cual exige a las empresas promover oportunidades de formación y desarrollo profesional para las mujeres, asegurando la igualdad de oportunidades de ascenso y desarrollo profesional. Esta legislación constituye un marco jurídico fundamental para promover la igualdad de género en el ámbito económico, orientando a las instituciones públicas y privadas a implementar medidas de acción afirmativa para reducir las brechas históricas en la participación de las mujeres (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023).

En empresas masculinizadas, obliga la elaboración de Planes de Igualdad para superar segregación que limita mujeres.

2.3.4 Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018)

La Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, aprobada en 2018 y posteriormente actualizada en el Suplemento 588 del Registro Oficial del 27 de junio de 2024, constituye una de las bases más sólidas para comprender cómo el Estado ecuatoriano garantiza el derecho de las mujeres a desenvolverse en espacios laborales libres de agresiones y desigualdades.

En este marco, se hace mención el Artículo 1, cuyo propósito central es la prevención y erradicación de toda forma de violencia, implantando la obligación de generar condiciones dignas para la vida y el trabajo de las mujeres; la presente disposición realza su importancia en sectores profesionalmente exigentes y masculinizados, donde mayormente persisten actitudes discriminatorias. Cabe la importancia de también resaltar el Artículo 4 en donde se amplía la comprensión acerca de la violencia de género al incluir expresiones simbólicas, psicológicas, económicas, patrimoniales y políticas, evidenciando cómo los entornos laborales pueden generar prácticas que afectan la estabilidad emocional, profesional y social de las mujeres que ingresan a estos puestos.

Finalmente, el Artículo 10 incorpora de manera explícita los principios de igualdad, no discriminación y enfoque de género como lineamientos irrevocables para todas las instituciones, mientras que el Artículo 16 señala la necesidad de promover procesos de prevención y formación que contribuyan a deshacer patrones socioculturales que en el transcurso del tiempo han

limitado la presencia femenina en determinados ámbitos. Con todos estos artículos mencionados, la ley no solo describe la violencia, sino que fomenta la impulsión a transformaciones estructurales que respaldan la participación segura, respetada y equitativa de mujeres en espacios como el sector eléctrico (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

2.3.3 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

La Ley Orgánica del Servicio Público regula las relaciones laborales en el sector público y establece principios fundamentales para garantizar la igualdad, el mérito y la transparencia en los procesos de selección, ascensos y evaluación del talento humano. La ley establece que ningún servidor público podrá ser discriminado por su sexo, respaldando así el ingreso a puestos técnicos u operativos se base en méritos y competencias, sin sesgos de género (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

La LOSEP añade disposiciones que apoyan la integridad y seguridad de los servidores, implantando mecanismos para eludir y sancionar el acoso laboral y cualquier otra forma de violencia dentro de las instituciones. Estos son esenciales en espacios predominantemente masculinos, donde las trabajadoras pueden enfrentar situaciones de aislamiento, trato desigual o falta de apoyo profesional (Ministerio del Trabajo, 2017).

Así mismo, la ley promueve la formación continua como un derecho y una obligación institucional, lo que facilita el acceso de las mujeres a programas de capacitación que aumentan sus oportunidades de ascenso y promoción dentro del sector público. En este sentido, la LOSEP (Ley Orgánica del Servicio Público) no solo constituye un marco regulatorio, sino también

una herramienta que promueve entornos laborales más seguros, inclusivos y equitativos, fomentando la participación de las mujeres en campos técnicos tradicionalmente dominados por los hombres.

2.3.2 Código del Trabajo del Ecuador

El Código del Trabajo es el principal instrumento jurídico que regula las relaciones laborales en el sector privado, garantizando la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos fundamentales de todos los trabajadores. Entre sus mandatos más relevantes se observa la prohibición expresa de la discriminación por motivos de sexo en el proceso de contratación, designación en espacios laborales y salarios, constituyendo un pilar necesario para la intervención de las mujeres en sectores masculinizados y con condiciones exigentes, como lo son las actividades operativas y técnicas (Código del Trabajo del Ecuador, 2023).

En igual forma, este marco legal implanta el comienzo de igualdad de salarios por trabajo de igual valor, de acuerdo con el Convenio 100 de la OIT, establece que ningún puesto puede obtener un salario diferente en función del género. También incorpora obligaciones para la prevención del acoso laboral, la protección de la integridad física y la garantía de entornos de trabajo seguros, condiciones esenciales para asegurar la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres en sectores donde predominan los horarios flexibles, los turnos rotativos o las tareas físicamente exigentes (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Estas disposiciones complementan los mandatos constitucionales sobre igualdad formal y sustantiva, reforzando la necesidad de que las

instituciones adopten políticas internas que promuevan el acceso equitativo a las oportunidades laborales. Desde esta perspectiva, el Código del Trabajo no solo establece derechos, sino que también orienta a las organizaciones a revisar sus prácticas para eliminar sesgos y promover condiciones que permitan la movilidad, el progreso y la estabilidad de las mujeres en los ámbitos técnicos.

En empresas masculinizadas, obliga eliminar prácticas discriminatorias que restringen mujeres a posiciones secundarias, garantizando acceso justo a vacantes técnicas insulares y sancionando violaciones a principios de equidad laboral.

2.3.7 Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo mantiene lineamientos que buscan asegurar condiciones laborales justas y libres de discriminación, especialmente en sectores donde la participación femenina ha sido históricamente limitada, como ocurre en varios oficios técnicos. El Artículo 42 del Acuerdo Ministerial MDT-2017-135, obliga a los servidores a prevenir la discriminación y a promover políticas de igualdad en los procesos de ingreso, permanencia y desarrollo profesional. Resultando así clave para impulsar la participación femenina en áreas ocupadas mayormente por hombres, exigiendo que las instituciones abarquen medidas claras, sostenidas y verificables que garanticen oportunidades igualitarias. De esta forma, la normativa del Ministerio funciona como un respaldo directo para la inclusión laboral con enfoque de género, orientando prácticas que contribuyen a entornos más equitativos y respetuosos (Ministerio del Trabajo, 2017).

2.3.4 Acuerdo Ministerial MEM-VEER-2023-0001-AM

El Acuerdo Ministerial del Ministerio de Energía y Minas representa el instrumento sectorial más relevante para el análisis de la inclusión de género en el sector eléctrico ecuatoriano. Desde el marco normativo, él (Ministerio de Energía y Minas del Ecuador, 2023) definió lineamientos para asegurar la incorporación transversal de la perspectiva de género en el área eléctrica. Esta disposición tiene como propósito empoderar a las mujeres, acabar con las brechas de participación y mejorar el rendimiento organizacional. El Plan Nacional de Desarrollo para el Nuevo Ecuador destaca la innovación de un empleo digno e inclusivo, asegurando la igualdad tanto de oportunidades como el respeto a los derechos laborales como ejes centrales para un desarrollo sostenible.

Por ende, el convenio interinstitucional firmado mediante el Gobierno del Ecuador y la Organización Latinoamericana de Energía dispone de objetivos mínimos para la plena intervención femenina en procesos de selección del sector energético, ofreciendo por lo mínimo el 30% de los puestos de mando, 10% de los puestos técnicos y operativos sean ocupados por mujeres. Todos estos objetivos corrigen las desigualdades que con el transcurso de la historia han limitado la presencia de las mujeres en áreas estratégicas en virtud de factores culturales, educativos y organizacionales. Como instrumento sectorial, orienta a las instituciones públicas y empresas del sector a revisar sus prácticas internas para garantizar la equidad en el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres en campos tradicionalmente dominados por los hombres (OLADE & Gobierno de Ecuador, 2024).

Esta directriz operativa permite proveer indicadores cuantificables y plazos determinados para medir inserción efectiva, posicionando Galápagos como caso evaluativo de implementación real en contextos extremos del sector eléctrico nacional.

2.4. Marco estratégico

En este marco se integrarán los lineamientos globales, nacionales y sectoriales que conducen las acciones para aminorar las brechas de género y fomentar la participación femenina en sectores enormemente masculinizados como se ve en el sector eléctrico. El marco estratégico permite relacionar la problemática de estudio con los objetivos de desarrollo, las prioridades del Estado ecuatoriano y las políticas específicas del sector energético.

2.4.1 Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 plantea un conjunto de compromisos orientados a reducir desigualdades y garantizar que todas las personas accedan a trabajos dignos y en condiciones de igualdad. Desde esta perspectiva, la presencia de mujeres en áreas técnicas del sector eléctrico se relaciona directamente con varios de sus objetivos. El ODS 5: Igualdad de Género propone eliminar cualquier forma de discriminación y asegurar la participación efectiva de las mujeres en todos los ámbitos laborales, un punto especialmente relevante para este estudio, considerando las barreras sociales y culturales que todavía dificultan su llegada a puestos técnicos (Naciones Unidas, 2015).

Hablando acerca del Objetivo de Desarrollo Sostenible cabe destacar el ODS número 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico destaca acerca de la necesidad de generar empleos que sean inclusivos, que contenga condiciones justas y sin desigualdades salariales. El presente objetivo es examinar la integración femenina en sectores estratégicos, como el energético, aporta al desarrollo económico y a la innovación. En último lugar, se hace la mención del ODS número 10: este enfatiza la Reducción de las Desigualdades haciendo énfasis en atender las barreras estructurales que van afectando a ciertos territorios, incluyendo las islas Galápagos, donde como ya se mencionó aquí afecta la distancia y la limitada oferta formativa que agravan el acceso a capacitaciones técnicas y oportunidades laborales especializadas. En conjunto, estos objetivos muestran que ampliar la participación femenina en puestos tradicionalmente masculinizados es una pieza clave para avanzar hacia un desarrollo más justo y sostenible (Naciones Unidas, 2015).

Los ODS se alinean con la inserción femenina con compromisos encaminados hacia el 203, posicionando el contexto Galápagos como caso emblemático de doble impacto, en relación a la equidad de género y la sostenibilidad energética en empresas masculinizadas críticas.

2.4.2 Plan Nacional Ecuador No Se Detiene (2025–2029)

El Plan Nacional Ecuador No Se Detiene es el instrumento central de planificación gubernamental vigente y orienta las acciones del Estado hacia un desarrollo más equitativo y sostenible. El eje de Desarrollo Social y Económico resalta la exigencia de promover empleos dignos, inclusivos y con igualdades en las oportunidades laborales, situando la atención en la

participación de mujeres en diversos sectores productivos. El plan identifica las barreras de género que aún persisten hoy en día y siguen aumentando si no se hace la intervención adecuada seguirán agravándose, enfocándose estas brechas en ámbitos técnicos y operativos, por lo que se plantea la importancia de generar espacios que permitan una participación plena y equitativa entre los dos géneros. Desde esta perspectiva, la igualdad de género no se entiende únicamente como un principio constitucional, sino como una condición necesaria para mejorar la calidad del empleo y fortalecer la cohesión social en el país (Gobierno del Ecuador, 2021).

Este plan se encamina a la inserción femenina con prioridades estatales posicionando A Galápagos como caso estratégico de implementación territorial en el eje de energía sostenible.

2.4.3 Plan de Desarrollo Provincial de Galápagos (2023–2027)

En Galápagos, las condiciones del territorio influyen directamente en las oportunidades laborales disponibles para las mujeres, especialmente en áreas técnicas. El *Plan de Desarrollo Provincial 2023–2027* indica acerca de las limitaciones que tienen las mujeres en acceder a formación especializada, estas problemáticas se ven por la escasa oferta educativa que hay en la isla y a las dificultades económicas que implica irse a formarse fuera de la provincia. Todas estas problemáticas son evidentes en sectores como el energético, donde predomina el género masculino. Al resaltar la necesidad de crear más espacios de capacitación, promover la igualdad de oportunidades y facilitar el acceso a empleos estratégicos, el plan provincial ofrece un marco que ayuda a entender por qué, en islas como San Cristóbal, muchas mujeres

encuentran obstáculos adicionales cuando buscan incorporarse a actividades técnicas vinculadas al sector eléctrico (Gobierno Provincial de Galápagos, 2023).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la Investigación

El presente estudio se desarrolla desde el **enfoque cualitativo**, un camino metodológico que permite acercarse a los fenómenos sociales a través de la experiencia vivida por las personas. Este enfoque resulta ideal cuando se busca comprender significados, emociones y percepciones que no pueden captarse mediante números. Como plantea (Creswell, 2013), la investigación cualitativa abre la puerta para explorar realidades complejas que requieren sensibilidad interpretativa y atención al contexto.

El enfoque escogido se considera pertinente para este tema de estudio, debido a la existencia femenina en espacios masculinizados estableciendo una vivencia que cruza por dinámicas sociales, culturales y simbólicas que solo pueden ser comprendidas mediante la misma voz de quienes las experimentan. Acorde con lo mencionado, (Denzin, 2017) resalta que lo cualitativo facilita descifrar estas barreras invisibles que han venido formando con el transcurso de los años.

El enfoque utilizado tiene como objetivo lograr captar el cómo las mujeres viven su experiencia dentro de estos espacios laborales, el cómo se sienten estando en ellos y cuáles son los factores que influyen en su permanencia o participación. Dejando en claro que no se busca medir la cantidad de mujeres que hay, sino entender qué ocurre y cómo ellas van interpretando su día a día. Viéndolo desde la perspectiva de (Flick, 2015), la

investigación cualitativa exhibe los significados que las personas consideran a su realidad teniendo en cuenta su contexto, historia y vivencias.

La acción indagatoria se identifica por la apertura, la flexibilidad y la escucha activa. El análisis no se construye desde esquemas rígidos, se basa desde la observación minuciosa y la interpretación consciente de los relatos dados. Por esta razón, (Strauss, 1987) sostiene que la indagación cualitativa favorece a que el conocimiento salga mediante la interacción entre el investigador y participantes, abriendo espacio a lo inesperado y a los matices que enriquecen la comprensión del fenómeno.

Finalmente, dejamos claro que el presente enfoque nos va a permitir identificar el cómo las mujeres expresan su propia presencia en entornos tradicionalmente masculinizados, cuáles son las barreras con las que se enfrentan y qué estrategias han preparado para lograr mantenerse en estos espacios. Tal como afirma (Merriam, 2009), la investigación cualitativa se orienta a descubrir significados y profundizar en experiencias que requieren ser escuchadas con sensibilidad.

3.2 Tipo y Nivel de la Investigación

La presente investigación se ubica dentro del tipo exploratorio-descriptivo, ya que se trabaja con un fenómeno que aún no ha sido estudiado en profundidad y que exige una aproximación sensible para comprender sus particularidades. Este tipo de estudio permite observar la realidad tal como se presenta, sin intentar modificarla, y al mismo tiempo recoger información que ofrezca un panorama inicial sobre su funcionamiento. Tal como describe (Stebbins, 2001), los estudios exploratorios permiten avanzar en territorios

poco investigados, abriendo el camino para interpretaciones posteriores más complejas.

Dentro de este tipo de estudio, se incorpora un diseño fenomenológico, propio del enfoque cualitativo, que busca comprender la experiencia vivida por las personas en torno a un fenómeno concreto. La fenomenología es la indicada para este tema debido a que no se limita a preguntar qué ocurre, en cambio, trata de hallar el cómo se vive lo que ocurre, qué sentido tiene y cómo se interpreta desde la experiencia personal. El autor (Moustakas, 1994), indica que este diseño se basa en la esencia de la experiencia, comprendida como aquello que permanece en común entre quienes comparten una vivencia similar.

El diseño fenomenológico se destaca por iniciar desde el fenómeno tal como es vivido por las personas. Implicando así escuchar sus relatos, explorar sus percepciones y recomponer la manera en que interpretan su presencia en entornos en donde domina la presencia masculina. Para (Creswell, 2013), este diseño es un sendero metodológico que nos permite acercarnos al significado de las vivencias, atendiendo no solo a lo que las personas dicen, sino también enfocándonos en sus sentimientos y el cómo dan sentido a sus experiencias.

La característica clave de este diseño es reconocer que juega un papel central debido a que es la voz de las participantes. Mediante entrevistas abiertas y un análisis detallado de los relatos dichos, como investigadora busco identificar los elementos usuales que expongan la estructura del fenómeno. Este procedimiento conlleva a acercarse a la experiencia sin

implantar categorías previas, posibilitando que los significados surjan desde los testimonios. Según (Manen, 1990), la fenomenología llama a observar las experiencias humanas con total profundidad, aceptando que en ellas se encuentran las claves importantes para comprender un fenómeno social.

Este diseño también toma en cuenta que las experiencias humanas son completas: incluyen emociones, percepciones, formas de razonamiento, interpretaciones del entorno, sensaciones, posturas corporales y vínculos con otras personas. Desde esta perspectiva, entender un fenómeno implica considerar todo aquello que configura la vivencia. (Smith, 2009) señala que este tipo de investigación permite descubrir cómo los individuos organizan lo que viven, qué elementos destacan y qué aspectos consideran significativos dentro de su experiencia.

La fenomenología, incluso, cumple la función de reconstruir la experiencia en contexto, teniendo en cuenta el lugar donde ocurre, el momento histórico, las condiciones sociales y los vínculos humanos que la atraviesan. Esto la convierte en una metodología apropiada para situaciones en las que la cultura, los roles de género y las dinámicas relacionales influyen en la manera en que las personas llegan a interpretar su presencia en un espacio. Tal como lo indica (Moustakas, 1994), el análisis fenomenológico inicia desde el reconocimiento de cada experiencia las cuales están situadas en un mundo particular y que solo puede llegar a comprenderse plenamente cuando se considera ese marco.

A través del diseño fenomenológico, se busca llegar a una comprensión profunda del fenómeno estudiado, describiendo no solo lo que las

participantes dicen, sino el significado de aquello que atraviesan. De esta manera, el estudio exploratorio-descriptivo y la fenomenología se complementan, permitiendo identificar las características del fenómeno y, al mismo tiempo, profundizar en la vivencia humana que le da forma.

3.3 Método de Investigación

3.3.1 Universo, Muestra y Muestreo.

Cuando se habla de universo, se hace mención al conjunto de personas que tienen relación de manera directa con el fenómeno que se está estudiando y que coinciden con las características eminentes para el respectivo análisis. En esta investigación, el universo se ve conformado fundamentalmente por 6 participantes. Siguiendo a (López, 2014), el universo hace la representación al grupo amplio desde el cual se determinan a las personas que permiten entender el fenómeno en toda su dimensión.

Con esta delimitación, se establece como universo al personal que laboran en áreas donde históricamente ha predominado la presencia masculina, tanto en labores de campo como en áreas administrativas que están vinculadas con la toma de decisiones con respecto al ingreso, selección y permanencia laboral. Estos servidores forman parte de un ámbito en el que las dinámicas laborales, organizacionales y culturales perjudican de manera directa sus experiencias del día a día. Como lo señala (Flick, 2015), en investigaciones cualitativas fijar el universo conlleva a la identificación de quienes viven el fenómeno directamente y pueden expresarlo a partir de su propia experiencia.

En este estudio, la muestra como ya se mencionó anteriormente está conformada por seis participantes seleccionados de manera intencional por su vínculo directo con el objeto de estudio. Las cuales 4 son mujeres que laboran en áreas técnicas y operativas del sector eléctrico en la isla San Cristóbal, una mujer pertenece a área de Talento Humano lo cual está asociada a los procesos de selección y por último un participante más cuya intervención nos permitirá conocer el cómo se perciben y observan las normativas por parte de la empresa y las dinámicas laborales desde una perspectiva distinta.

La incorporación de un último participante el cual este nos permitirá expender la comprensión del fenómeno, añadiendo una mirada complementaria acerca de la interpretación de las normativas, las políticas internas y la participación femenina dentro de la institución. Consiguientemente, se busca hacer un contraste con las experiencias de las mujeres con la percepción de los demás trabajadores que son parte del mismo entorno laboral.

Con la siguiente nos permitirá conocer diversas perspectivas acerca de la presencia femenina en espacios masculinizados, lo que contribuirá con la identificación de los elementos compartidos como las diferencias en las experiencias laborales. En relación con lo planteado por (Moustakas, 1994), los estudios fenomenológicos hacen selección a participantes que han vivido el fenómeno o que interactúan de manera directa con él, debido a sus experiencias y observaciones aportan la base para interpretar su esencia.

Enfocándonos en el muestreo, este proceso resulta esencial para la definición de los casos que aportarán información relevante, teniendo en cuenta los objetivos del estudio y la naturaleza del fenómeno. Como explica (Amayo, 2004), en investigaciones cualitativas la selección de participantes se guía principalmente por criterios de pertinencia, accesibilidad y capacidad de profundización, más que por procedimientos estadísticos. Para esta investigación se empleará un muestreo por conveniencia, seleccionando a las personas que cumplen con las características establecidas y que se encuentran disponibles para colaborar durante su jornada laboral.

Se considera que el muestreo es coherente con el enfoque fenomenológico, debido a que nos permite acceder a personas cuyas experiencias y observaciones son relevantes para el análisis. Siendo el propósito central asegurar la participación de actores que viven o interactúan con el fenómeno diariamente, permitiendo que sus voces construyan la dimensión humana, simbólica y laboral de la experiencia estudiada. Como lo sostiene (Patton, 2002), en la investigación cualitativa el objetivo del muestreo es poder tener una comprensión amplia y profunda del fenómeno, más que generalizar los resultados obtenidos.

3.3.2 Categorías y Subcategorías de Estudio.

Las siguientes categorías del presente estudio pertenecen a las ya trabajadas en la matriz de operacionalidad en donde las variables son indispensables para el avance de investigación y las cuales son las siguientes:

Categoría	Subcategoría
------------------	---------------------

Áreas masculinizadas	Identificación de cargos y departamentos masculinizados.
Perfil de los puestos	Requisitos y competencias técnicas del puesto.
	Condiciones y demandas físicas del puesto.
	Responsabilidades, roles y dinámica de trabajo.
Proceso de selección y asignación de personal	Reclutamiento y convocatoria.
	Evaluación y selección de candidatos.
Proceso de incorporación e integración del personal	Criterios para la asignación final del puesto.
	Inducción y capacitación inicial
	Acompañamiento y seguimiento durante la adaptación
	Evaluación del desempeño y permanencia

Fuente: Datos de la matriz de operacionalidad,2025.

Elaborado por: Akemy Veliz Arreaga.

3.3.3 Formas de Recolección de la Información

Para la recolección de la información se empleará la entrevista como técnica principal, ya que permite un acercamiento directo y personal a las experiencias, percepciones y opiniones de las personas participantes. Esta técnica resulta adecuada porque facilita un espacio de diálogo donde las participantes pueden expresar con libertad sus vivencias dentro del entorno laboral. Según (Steven & Robert , 2000), la entrevista cualitativa posibilita comprender la realidad social desde la perspectiva de quienes la viven, otorgando valor a sus relatos y significados.

En este estudio de caso se utilizará la entrevista estructurada, la cual se desarrollará a partir de una guía de preguntas previamente elaboradas.

Este tipo de entrevista permite mantener un orden en el proceso de recolección de datos, asegurando que todos los temas relevantes sean abordados con cada participante. De acuerdo con (Valles, 2007), la entrevista estructurada favorece la obtención de información clara, organizada y comparable, sin perder profundidad en las respuestas.

Las entrevistas se realizarán de manera presencial, en un ambiente de confianza, respetando los tiempos y disponibilidad de las participantes. Con antelación, se solicitará la autorización, garantizando en todo momento la confidencialidad y el anonimato de la información brindada. Este procedimiento será acompañado por el tutor a cargo y por la Lcda. en Gestión del Talento Humano, ellas me ayudarán con los formatos correspondientes para asegurar el cumplimiento de los principios éticos de la investigación. Como lo indica (Orb, Eisenhauer, & Wynaden, 2001), la autorización informada es un elemento importante en los estudios sociales, debido a que protege los derechos y la integridad de los participantes.

De esta manera, la aplicación de la entrevista estructurada permitirá recopilar información auténtica y confiable, basada en la confianza y el respeto mutuo, contribuyendo a una comprensión profunda del fenómeno estudiado y fortaleciendo la validez del proceso investigativo.

A su vez, se entregará un consentimiento informado con la finalidad de garantizar la privacidad de identidad de los trabajadores participantes, aclarando que la información se tomará para fines académicos.

3.3.4. Formas de análisis de información

Para este estudio se utilizará el proceso de codificación de datos, el cual consiste en seleccionar relatos de entrevistas válidos para análisis y relacionarlos con las subcategorías ubicadas en la matriz de operacionalización de variables.

CAPITULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados de la Investigación.

Los presentes datos mostrados en este capítulo estuvieron examinados de manera representativa y están situadas en las diversas percepciones del personal del objeto de estudio en áreas técnicas u operativas acerca de su participación dentro del sector eléctrico en el transcurso de sus carreras como profesionales.

4.1.2 Caracterización de la muestra

Para esta investigación se aplicó una entrevista abierta semiestructurada a una muestra de 5 participantes que laboran dentro de una empresa del sector eléctrico en Galápagos. A continuación, se describen de este grupo.

A su vez responde a un criterio intencional y de saturación teórica, priorizando la profundidad del discurso sobre la representatividad estadística

Caracterización

Usuaría	Profesión	Género
Trab.Op.En01	Analista de Talento Humano	Femenino
Trab.Op.En02	Auxiliar de Electricidad	Femenino
Trab.Op.En03	Auxiliar de distribución de electricidad	Femenino

Trab.Op.En04	Analista Técnico Energía Renovable	Femenino
Trab.Op.En05	Operativo	Femenino

Fuente: Datos obtenidos de las entrevistas aplicadas a personal de una empresa del sector eléctrico de Galápagos, San Cristóbal.

Elaborado por: Akemy Veliz, 2026

4.1. Objetivo Específico 1: Identificar las áreas tradicionalmente masculinizadas que conforman una empresa del sector eléctrico ubicada en San Cristóbal, Galápagos en el año 2025.

4.1.1. Áreas Masculinizadas

4.1.1.1. Identificación de cargos y departamentos masculinizados

Danièle Kergoat brinda una comprensión profunda con la explicación de la división sexual del trabajo opera a través de dos principios fundamentales que es la separación, que ubica a mujeres y hombres en espacios laborales totalmente diferentes y la jerarquía que confiere mayor prestigio, valor económico y poder a las actividades masculinizadas. Esta lógica se expone en la segregación horizontal, donde cada sexo se concentra en diferentes ocupaciones y en la segregación vertical la cual limita el avance de las mujeres.

Partiendo de lo antes mencionado, con las respuestas de las mujeres entrevistadas, realizaremos para describir los puestos de las áreas tradicionalmente masculinizadas, dando así cumplimiento con el análisis de la primera variable. Obteniendo las siguientes respuestas de las trabajadoras:

Distribución y mantenimiento, por asociarse a trabajo físico y de campo. (Trab.Op.En01)

Las áreas de distribución, operaciones, mantenimiento y comercial, debido a que históricamente se han asociado a trabajos que requieren esfuerzo físico, trabajo en campo y exposición a riesgos eléctricos (Trab.Op. En02)

Técnicos y auxiliar de electricidad, técnico y auxiliar de mantenimiento, operadores de centrales y guardalmacén. Estos roles han sido ocupados por hombres debido a la percepción de que son actividades que requieren un esfuerzo físico (Trab.Op.En03)

Estos discursos proporcionados por las mujeres entrevistadas identifican algunas áreas laborales como masculinizados, debido a su asociación con esfuerzo físico, trabajo de campo y riesgos. Esta percepción refuerza la presencia de estereotipos de género en las estructuras organizacionales que limitan la presencia femenina en estos entornos, alineándose con la teoría de género y el concepto de techo de cristal.

En este sentido, masculinización de estos trabajos reproduce roles tradicionales que han sido otorgados culturalmente en donde los hombres se presentan como una figura relevante en roles de demanda física, mientras que las mujeres en tareas de enfoque asistencial o de oficina.

Esto desarrolla segregación horizontal (hombres en lo técnico, mujeres en servicios) y vertical (barreras al ascenso femenino). La teoría de género menciona cómo estos estereotipos se sitúan en las estructuras organizacionales catalogando como no aptos estos puestos para mujeres y perpetuando desigualdades.

Desde la perspectiva de Joan Acker expande esta idea que las organizaciones se basan en función del género; es decir, se fundan en suposiciones que creen que el trabajador perfecto es alguien sin responsabilidades de cuidado, disponible las 24 horas del día y adaptado a los modelos de autoridad masculinizados. Estos elementos se manifiestan en prácticas masculinizadas, en la cultura institucional y en la distribución de las oportunidades laborales (Acker, 1990).

Finalmente, la identificación empírica de cargos masculinizados no solo mapea segregación actual, sino desenmascara la lógica fundacional de género que organiza el sector energético ecuatoriano, alineándose con normativa nacional como herramienta para desarticular esta estructura.

4.2.1.2. Tareas o responsabilidades que caracterizan estos puestos

En América Latina, La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) indica que el 15% de los trabajos en el área de energía son puestos donde laboran mujeres; por ende, ellas se encargan de labores administrativas o de apoyo. En cuanto a los cargos técnicos y de campo, son los hombres los que más se destacan y prevalecen (Caribe, 2023).

Esta desigualdad manifiesta barreras estructurales, las cuales se relacionan con los estereotipos de género, ausencia de políticas que sean inclusivas, puestos laborales no adecuados y escasa promoción de formación técnica para las mujeres.

En relación a lo expuesto, se preguntó a las trabajadoras cómo describirías las tareas que se realizan en las áreas masculinizadas de la empresa de estudio, para lo cual respondieron:

Labores técnicas, operativas y trabajo en campo (Trab.Op. En04)

Son labores operativas y técnicas que implican trabajo en campo, mantenimiento de redes eléctricas, atención de emergencias, manejo de equipos pesados y toma de decisiones bajo presión, requiriendo resistencia física y concentración constante. (Trab.Op.En06)

Las tareas con equipos peligrosos, como generadores o sistemas eléctricos de alta tensión, es común. (Trab.Op.En02)

Un trabajo arduo, pesado, con requerimientos físicos y mentales. (Trab.Op.En01)

Desde estos discursos otorgados por las mujeres participantes refuerzan percepciones de masculinidad al asociarlas con resistencia y fuerza connaturales de la figura masculina, a su vez, esta premisa se alinea con la teoría de género que explica la segregación laboral.

En cuanto a la teoría de género en relación a la masculinidad hegemónica, se explica cómo estas descripciones naturalizan atributos masculinos (fuerza, presión) en oposición a los femeninos (cuidado, estabilidad). Esto perpetúa la segregación horizontal, donde cada sexo se concentra en diferentes ocupaciones y en la segregación vertical la cual limita el avance de las mujeres inclusivamente cuando se incorporan en el ámbito laboral (Kergoat, 2000).

Otro elemento que se realiza con los discursos expuestos, es lo conocido como el mandato masculino, entendido como una estructura simbólica que valora las conductas tales como el dominio, control y fuerza. En las organizaciones, este orden se interpreta como una preferencia por comportamientos asociados con términos que salen favoreciendo a los hombres, lo que consolida la idea de que los puestos técnicos son naturales para ellos. (Segato, 2016).

4.2.1.3. Razones históricas y culturales que hayan influido en estos roles

La exclusión de las mujeres en el sector eléctrico está vinculada por diversos factores culturales, como lo que son los estereotipos de género los cuales los vinculan con las tareas técnicas y operativas con los hombres.

Desde la perspectiva de Gómez, (2019) las normas culturales, la discriminación que se dan en instituciones y el escaso personal femenino en los cargos que están masculinizados como en las áreas técnicas y de liderazgo ponen obstáculos en el acceso a la participación de las mujeres.

En cuanto a lo planteado se traen a contexto diferentes discursos de entrevista de mujeres quienes corroboran que los factores culturales han influido para la ocupación de estos roles al grupo femenino:

La razón es cultural debido que la sociedad Galapagueña tiene estereotipada la figura que los hombres deben realizar actividades de riesgos o de fuerza, uno ya nace con el chip que eres hombre y que eres fuerte para trabajo pesado.

(Trab.Op.En02)

Históricamente se ha asociado el trabajo pesado y técnico al rol masculino, bajo creencias culturales donde el hombre era considerado el principal proveedor del hogar y responsable de labores físicamente exigentes. (Trab.Op.En01)

existen razones históricas y culturales, principalmente. Históricamente, la ingeniería y las tareas técnicas han sido dominadas por hombres, debido a la división de roles de género que se ha mantenido a lo largo de los años. (Trab.Op.En03)

Los discursos corroboran la influencia de factores culturales e históricas en la cultura Galapagueña que contribuye a la reproducción de exclusión de las mujeres de roles técnicos y operativos, arraigados en estereotipos socialmente impuesto a los hombres como proveedores, fuertes y aptos para actividades que conllevan a riesgos. Estas percepciones refuerzan barreras invisibles de las que se habla en la teoría del techo de cristal que limita el avance femenino.

Los testimonios de las mujeres validan como la historia y cultura actúan como un factor invisible y reproductor de estereotipos donde competencias femeninas se invisibilizan pese a capacidades para llevar a cabo determinados roles en instituciones con cargos masculinizados.

Desde la perspectiva de Loden (1978) el techo de cristal describe las barreras invisibles que no permiten el avance de manera profesional de las mujeres.

En este sentido se puede corroborar que las barreras estructurales, socioculturales y organizativas, las cuales imposibilitan una verdadera

inclusión de género. Por ello, no solo se describe la exclusión, sino desenmascaran la lógica simbólica fundacional que organiza el sector eléctrico ecuatoriano, posicionando cultura Galapagueña como principal obstáculo a políticas inclusivas normativas.

4.2.1.4. Naturalización del riesgo como criterio de exclusión femenina

Existen labores donde se mantiene la construcción social que son un peligro laboral, esto como atributo inherente al cuerpo femenino, justificando su exclusión de tareas operativas.

"Una vez me ofrecieron el puesto de campo, pero me dijeron 'imagínate, sola en el bote con tormenta, eso es muy riesgoso para ti'" (Trab.Op.En04)

Este relato describe el puesto de campo en un bote que le fue negada mediante un comentario paternalista, lo cual evidencia una oferta condicionada que se retira al invocarse su género femenino como factor de vulnerabilidad inherente.

Esto se interpreta como una experiencia que se vive como una discriminación encubierta bajo fachada protectora, donde su competencia profesional queda subordinada a percepciones de fragilidad física/emocional femenina.

"En una capacitación de trabajos en altura para las torres eólicas, el supervisor comentó, que eso era para los

hombres, las mujeres mejor en planeación, pues el riesgo de caídas era muy alto” (Trab.Op.En03)

Este relato describe la humillación pública y deslegitimación profesional, vivida como rechazo a su capacidad física por estereotipos de debilidad femenina.

A la voz de del modelo de segregación ocupacional Anker (1997) explica esta asignación diferencial por riesgos percibidos, donde género dicta aptitud física pese a evidencia contraria.

En suma, los discursos de las mujeres la navegación nocturna se presenta como amenaza exclusiva para este grupo, posicionándolas como sujetos frágiles que requieren contención. A su vez, el tema de las alturas en dominio masculino natural, relegando a las mujeres a labores intelectuales seguras.

Desde la perspectiva de Scott conceptualiza el género como categoría de análisis del poder, donde las diferencias sexuales organizan jerarquías institucionales. Aplicado aquí, los supervisores emplean el "riesgo naturalizado" como discurso legitimador que estructura autoridad, en donde los hombres como portadores de capacidad para entornos hostiles, mujeres confinadas a espacios controlados.

En este sentido, más que la fuerza física en sí misma, lo que emerge es la naturalización del riesgo como un atributo masculino, utilizado como justificación simbólica para excluir a las mujeres de estos espacios laborales.

4.2. Objetivo Específico 2: Describir el perfil de los puestos de las áreas tradicionalmente masculinizadas que conforman una empresa del sector eléctrico ubicada en San Cristóbal, Galápagos, durante el año 2025.

4.2.1. Perfil de los puestos en áreas masculinizadas

4.2.1.1. Requisitos laborales y competencias del puesto

Esta variable se utilizó para los requisitos laborales y competencias que deben cumplir las mujeres que desean cargos operativos de esta institución considerando que:

Formación técnica o ingeniería eléctrica.

(Trab.Op.En05)

Formación técnica o tecnológica en electricidad, así como títulos de ingeniería eléctrica o afines; en algunos casos, estudios de cuarto nivel y certificaciones técnicas específicas. (Trab.Op.En02)

Se requiere formación técnica en electricidad, mantenimiento industrial, operaciones de centrales eléctricas y, en algunos casos, estudios universitarios en ingeniería eléctrica o mecánica. (Trab.Op.En1)

Un tecnólogo, ingeniería o maestría en electricidad, carreras pocos comunes que estén mujeres. (Trab.Op.En06)

Los discursos otorgados por las mujeres entrevistadas dan lugar a los requisitos laborales, los cuales destacan la necesidad de formación técnica

superior o de cuarto nivel en electricidad, ingeniería o afines, las mismas que han sido carreras profesionales históricamente masculinizadas con escasa presencia femenina.

Este factor actúa como filtro inicial que limita el acceso de mujeres en estos espacios de trabajo, reforzando el techo de cristal mediante segregación educativa y estereotipos de género.

En relación a la teoría del techo de cristal se relaciona cómo estos requisitos actúan como un factor de primer grado como barrera invisible que enfrentan las mujeres al tener un menor acceso inicial a roles operativos.

En cuanto al Plan de Desarrollo Provincial 2023–2027 indica acerca de las limitaciones que tienen las mujeres en acceder a formación especializada, estas problemáticas se ven por la escasa oferta educativa que hay en la isla y a las dificultades económicas que implica irse a formarse fuera de la provincia. Todas estas problemáticas son evidentes en sectores como el energético, donde predomina el género masculino (Gobierno Provincial de Galápagos, 2023).

En efecto, las mujeres encuentran obstáculos adicionales cuando buscan incorporarse a actividades técnicas vinculadas al sector eléctrico.

4.2.1.2. Condiciones laborales y demandas físicas

En el sector eléctrico de Galápagos, las demandas laborales como trabajos en campo bajo climas extremos, manejo de alto voltaje y maquinaria pesada refuerzan los estereotipos culturales que relevan

y maximizan la fuerza masculina, excluyendo a mujeres pese a su ingreso mínimo a estos sectores.

En base a esto las mujeres entrevistadas indicaron las condiciones laborales y demandas físicas a las que están expuestas al momento de llevar a cabo sus actividades.

El trabajo se desarrolla principalmente en campo, expuesto a condiciones climáticas variables, con riesgos eléctricos, físicos y mecánicos. (Trab.Op.En1)

El ambiente de trabajo suele ser técnico y, a menudo, expuesto a condiciones de riesgo, tales como altas temperaturas, ruido, y exposición a maquinaria pesada y sistemas eléctricos de alto voltaje y se debe estar preparado para trabajar en ambientes de alta tensión o en áreas industriales. (Trab.Op.En3)

Como mujeres nos vemos expuestas en condiciones remotas podemos en cualquier momento sufrir algún tipo de riesgo laboral si no usamos la protección adecuado (Trab.Op.En6)

Estos discursos revelan cómo condiciones de trabajo como los riesgos propios de estos sectores eléctricos, naturalizando el ruido, manipulación de maquinaria pesada como propias del sector eléctrico y connaturales de la figura masculina; no obstante, se vulneran los derechos de las mujeres trabajadoras en cuanto a brindar condiciones laborales adecuadas para el ejercicio laboral, así como lo indican las diferentes normativas nacionales e internacionales.

Sin embargo, la ubicación insular impone desafíos tanto logísticos como operativos que complican el acceso y la permanencia en ciertas áreas, especialmente los trabajos de campo. Actividades como mantenimiento en lugares alejados o remotos, los traslados entre islas o la guardia en los turnos nocturnos exigen condiciones físicas y desplazamientos que no siempre consideran las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres.

La CEDAW responsabiliza a los Estados a erradicar todas las formas de discriminación existentes que atrasen el desarrollo femenino dentro de los diferentes ámbitos como lo es el empleo, la formación profesional y la participación social. En entornos en donde aún siguen persistiendo estructuras tradicionales y roles de género radicalmente masculinizados, como lo que ocurre en el sector eléctrico de la isla San Cristóbal, la vigencia de la CEDAW logra poner un peso decisivo debido a que este tratado exige que los países acojan políticas y acciones que ayuden con la eliminación de barreras culturales e institucionales, promoviendo más condiciones equitativas y faciliten el ingreso femenino a puestos técnicos u operativos donde han predominado el género masculino (Naciones Unidas, 1979).

En esta misma línea, se preguntó a las mujeres trabajadoras sobre el tipo de esfuerzo físico que se requiere para desempeñar estos roles, para ello, las mujeres respondieron lo siguiente:

Estos trabajos son realizados con esfuerzo físico constante, pues las actividades es movimiento o levante de materiales y equipos hacia las zonas de construcción (Trab.Op.En3)

Se requiere esfuerzo físico frecuente, como cargar escaleras, herramientas, uso de machetes, taladrar, empernar, acomodar y transportar equipos, especialmente durante jornadas de mantenimiento o atención de fallas. **(Trab.Op.En5)**

Se requiere un esfuerzo físico moderado a alto, especialmente en tareas de mantenimiento, carga de equipos, y operación de maquinaria pesada. Este esfuerzo puede ser frecuente, dependiendo de las exigencias del puesto y la tarea asignada. **(Trab.Op.En6)**

Estas narrativas otorgadas por las mujeres entrevistadas revelan como la fuerza física como atributo masculino esencial, invisibilizando capacidades y habilidades de las mujeres en estos contextos y naturalizando la segregación laboral.

En efecto, la teoría del techo de cristal en base a estos relatos, muestra cómo la fuerza se muestra como una barrera estructural organizacional para bloquear el ingreso y desarrollo profesional de las mujeres. Este contexto, se puede visualizar como una vulneración de derechos al grupo de mujeres, transgrediendo la normativa que tributa los derechos de las mujeres.

En este sentido la CEDAW, prohíbe prácticas discriminatorias, y también impulsa una transformación estructural orientada a garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres en sectores estratégicos del desarrollo (Naciones Unidas, 1979).

Exigencias técnicas legítimas

*Barreras indirectas sin
compensación*

Certificación	Acceso desigual a institutos técnicos
Ingeniería eléctrica	Sin becas mujeres rurales/insulares
Seguridad en alturas	Cursos diurnos incompatibles
Protocolos interislas	Ausencia de formación interna

Fuente: Datos obtenidos de las entrevistas aplicadas a personal de una empresa del sector eléctrico de Galápagos, San Cristóbal.

Elaborado por: Akemy Veliz, 2026

4.3. Objetivo Específico 3: Examinar el proceso que implementa el área de Talento Humano para la asignación e incorporación del personal en las áreas tradicionalmente masculinizadas en una empresa del sector eléctrico ubicada en San Cristóbal, Galápagos, durante el año 2025.

4.3.1. Criterios para la asignación de puestos

En esta categoría se busca conocer los criterios para asignar vacantes de trabajo, para ello se pudo conocer que se prioriza la experiencia técnica, formación académica, competencias y desempeño.

“El cumplimiento del perfil profesional, la formación académica, la experiencia laboral, las competencias

técnicas y el desempeño en las evacuaciones del proceso de selección” (**Trab.Op.En6**)

Este discurso revela revelan un proceso secuencial excluyente que materializa el techo de cristal al transformar requisitos formalmente objetivos en mecanismos filtrantes diferenciales contra mujeres calificadas.

En relación a la teoría del techo de cristal, los criterios no constituyen barreras explícitas de género, sino filtros secuenciales indirectos que reproducen exclusión estructural al medir competencias según estándares masculinizados.

La experiencia técnica, la formación académica y la capacidad de adaptación al entorno de trabajo son los principales factores, aunque el género podría ser un factor implícito dependiendo del contexto cultural de la empresa.

(Trab.Op.En6)

Este relato de entrevista permite identificar que la empresa prioriza la experiencia, desarrollo profesional de los aspirantes, permitiendo que las mujeres que cumplan con estos requisitos puedan incluirse en vacantes de trabajo de este sector. No obstante, intrínsecamente se visualizan prejuicios culturales que cuestionan la idoneidad en roles masculinizados.

A su vez, desde estas subjetividades, se muestra cómo los sesgos de género se sitúan de forma sutil en procesos de asignación de puestos, colocando como un distractor criterios aparentemente objetivos donde se engloba aspectos de formación y méritos para contratación sea de hombres o

mujeres. En este contexto, esto valida la discriminación del género femenino basada en discriminación que promueve la exclusión de este grupo.

Desde la perspectiva de Butler el género es una edificación performativa que rige de normas, y prácticas socialmente repetidas. Cabe destacar que los roles que asignan papeles no son equitativos se basan en diferencias biológicas, como en patrones culturales históricamente arraigados (Butler, 1990).

En relación a la LOSEP, la cual establece que ningún servidor público podrá ser discriminado por su sexo, respaldando así el ingreso a puestos técnicos u operativos se base en méritos y competencias, sin sesgos de género (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

4.3.2. Inducción y capacitación inicial

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) regula las relaciones laborales en el sector público y establece principios fundamentales para garantizar la igualdad, el mérito y la transparencia en los procesos de selección, ascensos y evaluación del talento humano.

Así mismo, la ley promueve la formación continua como un derecho y una obligación institucional, lo que facilita el acceso de las mujeres a programas de capacitación que aumentan sus oportunidades de ascenso y promoción dentro del sector público.

A partir de lo mencionado se analiza el proceso de inducción y capacitación inicial, para ello, las mujeres indicaron lo siguiente:

Se incluyen lineamientos y capacitaciones relacionadas con igualdad de género y respeto en el entorno laboral.

(Trab.Op.En6)

Butler (1990) postula que género se materializa mediante repetición de actos. Las capacitaciones con "enfoque igualdad" representan acto performativo institucional que señala compromiso normativo, pero su trabajo en progreso confiesa su carácter simbólico versus transformador. Es decir que hay intención de cumplir con la normativa, más no con la práctica organizacional.

Las capacitaciones incluyen un enfoque de igualdad y sensibilización de género, especialmente en los últimos años, aunque la implementación de estos enfoques es aún un trabajo en progreso. **(Trab.Op.En4)**

Dentro de esta categoría se determina que en la institución se utiliza un enfoque de inclusión y de igualdad para otorgar capacitaciones tanto a hombres como a mujeres.

También, los discursos presentados son una respuesta formal a barreras identificadas como estereotipos, sesgos de género y desvalorización de la mujer en entorno masculinizados, a su vez, se revelan tensiones entre política y práctica en este entorno de trabajo.

Esto se da porque los programas de inclusión y sus socializaciones son parte de las áreas de trabajo social y ellas solo asisten cuando pueden, es por eso que no conocen a ciencia cierta cuales son los programas existentes dentro de la institución.

En la normativa nacional, específicamente en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violencia, en su artículo 10 el cual exige a las empresas promover capacitaciones para el desarrollo profesional para las mujeres, asegurando la igualdad de oportunidades de ascenso y desarrollo profesional. Esta legislación constituye un marco jurídico fundamental para promover la igualdad de género en el ámbito económico, orientando a las instituciones públicas y privadas a implementar medidas de acción afirmativa para reducir las brechas históricas en la participación de las mujeres (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023).

4.3.3. Acompañamiento y seguimiento durante adaptación

Para analizar la adaptación y acompañamiento de mujeres en el puesto de trabajo, se determinará como consideran ellas que es el proceso de adaptación para el personal que recién ingresa para lo cual mencionaron:

Se dan charlas de ingreso sobre la Empresa y sus normativas, no conozco que se de apoyo adicional a las mujeres que ingresan a la Empresa (Trab.Op.En4)

Desde el área de Talento Humano se brinda acompañamiento y apoyo durante el proceso de adaptación. (Trab.Op.En2)

En ocasiones, se brindan apoyos adicionales como capacitaciones, talleres y cursos, pero estos apoyos aún no están completamente estructurados ni estandarizados. (Trab.Op.En6).

Según las mujeres entrevistadas, indican que el proceso de adaptación no es discriminatorio, brindan información necesaria sobre la empresa y su

reglamento interno. Esto lo hacen en todas las áreas de trabajo, aplicando el mismo proceso para todas las personas que se integren, sean hombres o mujeres.

A su vez, el área de Talento Humano brinda apoyo a mujeres en su ingreso y adaptación lo cual se muestran como esfuerzos puntuales de acompañamiento organizacional de manera general, pero ausencia un protocolo específico para su ejecución, lo que podría trazarse como un proceso poco efectivo en entorno laborales masculinizados.

Para las mujeres el proceso de adaptación es esencial que sea equitativo pues que, ayuda a que la incursión del género femenino dentro de este ámbito sea mejor visto, ya que consideran que ese es el temor de muchas mujeres, llegar a un área donde solo prevalece el género masculino, al contrario, las creen capaces y valoran sus capacidades y habilidades.

Sin embargo, no es un proceso individual ineficiente, más bien es un compromiso institucional débil que se visualiza en la normativa, más no en la práctica lo que refuerza la existencia de patriarcado y desigualdad en la estructura empresarial.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

A partir de lo descrito en el capítulo los resultados se concluye lo siguiente:

En relación con el ***objetivo de identificar las áreas tradicionalmente masculinizadas dentro de la empresa del sector eléctrico de San Cristóbal***, se concluye que:

La persistencia de la masculinización en los departamentos de distribución, operaciones y mantenimiento no se explica únicamente por las exigencias técnicas del puesto, sino por una construcción sociocultural del riesgo y del esfuerzo físico como atributos masculinos.

Las actividades de trabajo con equipos peligrosos como generadores y sistemas de alta tensión, junto a las demandas físicas y mentales refuerzan la percepción de roles naturalmente masculino para estas tareas, limitando la incursión femenina por estereotipos al catalogarla como “sexo débil”.

La razón cultural de este entorno laboral radica en estereotipos a los hombres como destinados a actividades de riesgo o fuerza, por su rol productivo atribuido socialmente concebido como innato de fortaleza, perpetuando la exclusión femenina de roles técnicos y operativos.

Es importante analizar que la investigación evidenció que los trabajos masculinizados continúan configurándose como espacios laborales marcados por fuertes barreras simbólicas y culturales que limitan la participación de las mujeres. Estas barreras no se expresan únicamente en restricciones formales,

sino principalmente en imaginarios sociales, estereotipos de género y prácticas cotidianas que reproducen la división sexual del trabajo.

En cuanto al objetivo ***Describir el perfil de los puestos de las áreas tradicionalmente masculinizadas.***

El estudio confirma que la masculinización de ciertos trabajos no responde únicamente a decisiones individuales, sino a estructuras socioculturales que han asignado históricamente roles diferenciados a hombres y mujeres. En este sentido, la segregación ocupacional se sostiene mediante prácticas institucionales, dinámicas organizacionales y representaciones sociales que perpetúan desigualdades de género en el mercado laboral.

Se concluye que las capacitaciones en estos entornos masculinizados han incorporado progresivamente un enfoque de igualdad y sensibilización de género, sin embargo, su escasa práctica puede evidenciar un déficit en la estructura organizacional reforzando los estereotipo y la segregación de género.

Estos hallazgos confirman lo planteado por Loden (1978), quien hace énfasis en la formación inicial que deben tener los aspirantes a estos espacios de trabajo, en donde se operacionaliza el techo cristal como filtro preventivo indirecto, presuponiendo acceso homogéneo inexistente para mujeres insularmente segregadas.

En relación con el objetivo de ***examinar los procesos de incorporación y capacitación del personal, se concluye que***

Si bien la empresa ha incorporado progresivamente capacitaciones con enfoque de igualdad de género, estas se mantienen principalmente en un nivel normativo y discursivo, sin traducirse en prácticas sistemáticas de acompañamiento.

Este resultado evidencia una brecha entre política institucional y práctica organizacional, lo que subraya la necesidad de fortalecer el rol del Trabajo Social como actor estratégico en el diseño, implementación y evaluación de procesos de inclusión en entornos laborales masculinizados.

A su vez, revela una contradicción clásica entre retórica institucional progresista y reproducción estructural de desigualdades, analizable desde la teoría de las organizaciones basadas en género.

5.2. Recomendaciones

A partir de las conclusiones descritas, se recomienda lo siguiente:

Institucional

Diseñar un programa anual de capacitación obligatoria con enfoque de género dirigido al personal operativo y directivo, con indicadores de evaluación y seguimiento semestral.

Implementar protocolos de seguridad ergonómicos inclusivos y capacitaciones que conlleven a la práctica con la finalidad que las mujeres demuestren sus capacidades y habilidades en el manejo de riesgos, fomentando confianza y empoderamiento en este grupo.

Implementar recursos materiales como equipos de trabajo adaptados a la exposición de riesgos; previo a capacitaciones a grupo de mujeres de la empresa en relación al manejo adecuado de estos implementos con la finalidad de incentivar su inclusión en el trabajo externo a la empresa.

Promover políticas enfocadas en la inclusión de género en puestos de alto mando que conlleven a la integración de mujeres en liderazgo y espacios seguros.

Promover un acompañamiento personalizado mediante el diseño de planes individuales con mentoras mujeres y revisiones mensuales para conocer el proceso de adaptación de las nuevas trabajadoras durante los primeros seis meses.

Formación

Implementar estrategias de formación académica como becas y programas encaminadas a carreras técnicas, esto a través de la vinculación con instituciones de tercer nivel a nivel local y nacional.

Sociocultural

Proponer campañas de sensibilización cultural locales, involucrando líderes comunitarios y el GAD con la finalidad de mitigar estereotipos de género promoviendo la percepción en torno a los trabajos de fuerza pueden ser ejecutados por mujeres.

Fortalecer el rol del Trabajo Social institucional como eje articulador de los procesos de acompañamiento, sensibilización, seguimiento y evaluación de políticas de inclusión de género.

Referencias

- Acker, J. (1990). *Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations*.
- Amayo, M. (2004). *El proceso de investigación científica*. Limusa.
- Arias Alvarado, A., Alvarez Salas, C., Jara Castro, J., Quirós Morales, K., Estévez de Soto, L., & Avendaño Valverde, R. (2020). *PERSPECTIVA DE GÉNERO PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO*. Obtenido de <https://www.cecacier.org/wp-content/uploads/2020/11/Informe-Estudio-de-G%C3%A9nero-en-Sector-Energ%C3%A9tico-Final-24092020.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*. Registro Oficial del Ecuador.
- Atakhanova, Z., & Howie, P. (2022). *Mujeres en las industrias energéticas de Kazajstán: implicaciones para la transición energética*. Obtenido de <https://www.mdpi.com/1996-1073/15/13/4540>
- Banco Mundial , & OIT. (2020). *GENDER EQUALITY IN THE ENERGY SECTOR*. Obtenido de <https://documents1.worldbank.org/curated/en/408831583334669605/pdf/Gender-Equality-in-the-Energy-Sector-Calendar-2020-21.pdf>

- Beauvoir, S. d. (1949). *El segundo sexo*. Gallimard.
- Benería, L. (2003). *Gender, Development, and Globalization: Economics as If All People Mattered*.
- Bermúdez, P. (2023). *Perspectiva de género en el sector energético en Iberoamérica: capítulo Ecuador*. Obtenido de <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2024/05/Libro-ASIDE.pdf>
- Bourdieu, P. (1994). *Razones prácticas: Sobre la teoría de la acción*.
- Buchy, M., Elias, M., & Khadka, M. (2023). *Mujeres invisibles: barreras para las profesionales en los sectores del agua, la energía, la alimentación y el medio ambiente en Nepal*. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/journals/sustainable-food-systems/articles/10.3389/fsufs.2023.1146187/full>
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*.
- Cambindo Quiñonez, B., Valencia-Bacilio, M., Ulloa-de Souza, R., & Quiñónez-Guagua, E. (2024). *Género y Energía frente a los nuevos desafíos de la transición energética en el Ecuador*.
- Caribe, C. E. (2023). *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2023: la inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo*.
- Carroll, P. (2024). *Incorporación de la perspectiva de género en la transición energética de la Unión Europea*. Obtenido de <https://www.mdpi.com/1996-1073/15/21/8087>
- Código del Trabajo del Ecuador. (2023). *Código del Trabajo*.

- Collins, P. H. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*.
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. University of California Press.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008).
- ConstructConnect. (2024). *Las mujeres en la construcción tienen una tendencia al alza*. Obtenido de <https://www.constructconnect.com/blog/women-in-construction-trending-upwards>
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics*.
- Creswell, J. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE.
- Denzin., N. (2017). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*.
- Federici, S. (2013). *Revolution at point zero: Housework, reproduction, and feminist struggle*.
- Flick, U. (2015). *El diseño en la investigación cualitativa*. Morata.
- Garzón, A., Gutiérrez, A., & Espinel, A. (2023). *Transformación del rol de la mujer colombiana en el sector energético para una transición energética justa y sostenible*. Obtenido de <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2024/05/Libro-ASIDE.pdf>

Gobierno del Ecuador. (2021). *Plan Nacional Ecuador No Se Detiene 2021–2025*.

Gobierno Provincial de Galápagos. (2023). *Plan de Desarrollo Provincial 2023–2027*. Gobierno Provincial de Galápagos.

Ignacio González, F., & Ibáñez-Martín, M. (2023). *Seis décadas de pobreza energética: ¿Reduciendo las disparidades en América Latina y el Caribe?* Obtenido de <https://revistainvi.uchile.cl/index.php/INVI/article/view/70125>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*.

IRENA. (2023). *Gender: Socio-economic impact of the energy transition*.

Kabeer, N. (1999). *Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment*.

Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*.

Kergoat, D. (2000). *Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe*.

Lazoroska, D., Palm, J., & Kojonsaari, A. (2024). *Estructura de oportunidades basada en el género en el sector energético: una revisión de la literatura sobre redes y mentoría de mujeres*. Obtenido de <https://energysustainsoc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13705-024-00494-9>

Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. (2023). *Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta*.

- Loden, M. (1978). *Implementing affirmative action in organizations*.
- López, P. (2014). *Investigación social: conceptos y métodos*. Editorial Trillas.
- Manen, M. v. (1990). *Researching Lived Experience*.
- Merriam., S. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. Jossey-Bass.
- Mexico Business News. (2025). *La participación femenina en la minería mexicana crece un 84%*.
- Ministerio de Energía y Minas del Ecuador. (2023). *Acuerdo Ministerial MEM-VEER-2023-0001-AM*.
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Acuerdo Ministerial MDT-2017-135: Normas para la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral*.
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público*.
- Montes Tapia, K., & Merino Taboada, M. (2023). *Desafíos para la igualdad de género en la fiscalización ambiental en energía en el Perú*.
Obtenido de <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2024/05/Libro-ASIDE.pdf>
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*.
- Muhammad , A., Hossain, M., Samsul , A., & Goergen, M. (2021). *¿La diversidad de género en los consejos directivos afecta el consumo de energía renovable?* Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0929119920301097>

- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*.
- Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.
- Naranjo, S., Chudnovsky, M., Strazza, L., Mosqueira, E., & Castañeda, C. (2022). *Women Leaders in the Public Sector of Latin America and the Caribbean: Gaps and Opportunities*.
- Nussbaum, M. (2000). *Women and human development: The capabilities approach*. Cambridge University Press.
- OLADE & Gobierno de Ecuador. (2024). *Acuerdo interinstitucional para el fortalecimiento de la equidad de género en el sector energía-minero*.
- ONU Mujeres. (2022). *Gender analysis in technical areas: Energy infrastructure. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women*.
- Orb, A., Eisenhauer, L., & Wynaden, D. (2001). *el consentimiento informado es fundamental en la investigación social*.
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Gender, equality and inclusion for a just transition in climate action*.

- Osei Asibey, M., Ocloo, K., & Amponsah, O. (2020). *Diferencias de género y uso productivo de combustibles energéticos en la economía rural no agrícola de Ghana*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360544220321757>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods*.
- Peñalvo López, E., & Cárcel Carrasco, F. (2019). *Un análisis sobre cómo aprender a aumentar la participación y el empleo de las mujeres en la transición energética europea: evidencia del proyecto europeo MEnS*. Obtenido de <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/16/4345>
- Ridgeway, C. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*.
- Rosabeth, K. (1977). *Men and women of the corporation*.
- Sadiqa, A., Sahrakorpi, T., & Keppo, I. (2023). *Vulnerabilidades de género en las transiciones energéticas bajas en carbono: una revisión conceptual*. Obtenido de <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1748-9326/acc819>
- Scott, J. (1986). *Gender: A Useful Category of Historical Analysis*.
- Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*.
- Smith, J. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis*.
- Stebbins, R. (2001). *Exploratory Research in the Social Sciences*.

Steven , J., & Robert , B. (2000). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados.*

Strauss, A. (1987). *Qualitative Analysis for Social Scientists.* Cambridge University Press.

Valles. (2007). *Entrevistas cualitativas.* Centro de Investigaciones Sociológicas.

Zúñiga, S. R. (2023). *Gestoras de cambio del sector energía en Costa Rica.*

Obtenido de <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2024/05/Libro-ASIDE.pdf>



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Veliz Arreaga, Akemy Dayanna** con C.C: # **2000105250** autor/a del trabajo de titulación: **Mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados en el sector eléctrico en San Cristóbal, Galápagos en el año 2025**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **13 de febrero de 2026**

f. Akemy Veloz A.

Nombre: **Veliz Arreaga, Akemy Dayanna**

C.C: **2000105250**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados en el sector eléctrico en San Cristóbal, Galápagos en el año 2025.		
AUTOR(ES)	Veliz Arreaga, Akemy Dayanna		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada/o en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de febrero de 2026	No. DE PÁGINAS:	90
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho de igualdad, estereotipos de género		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Inclusión de género, empresa eléctrica, mujeres, desigualdad laboral, sectores masculinizados.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El presente estudio examina la aplicación de las políticas de inclusión de género en áreas de trabajo totalmente masculinizadas en una empresa del sector eléctrico que se encuentra situada en la isla San Cristóbal, provincia de Galápagos, durante el año 2025. Esta investigación estudia las barreras culturales e institucionales que impiden la participación plena de mujeres en áreas técnicas y operativas, esta es una problemática que perdura a nivel mundial y que se ve acentuada en el contexto insular debido a las condiciones geográficas y operativas que caracterizan el territorio. El enfoque escogido en esta investigación es cualitativo descriptivo, el cual nos va a permitir comprender dos cosas la primera es la implementación institucional de las políticas de inclusión y la segunda es la percepción de las trabajadoras embace a su experiencia vivida y participación en áreas masculinizadas. Partiendo de este análisis, lo que se busca es aportar insumos que aporten al fortalecimiento de la reflexión académica y el rol del Trabajo Social se basa en la mejora de entornos laborales, que estos sean más equitativos e inclusivos.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 994967056	E-mail:	akemyvelizarreaga@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Muñoz Sánchez Christopher Fernando		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206 Móvil: 0990331766		
	E-mail: cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			