

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TEMA:**

**La precarización laboral y su impacto en la calidad de vida de  
las mujeres trabajadoras del sector “La cadena” de la bahía  
de la ciudad de Guayaquil en el año 2025**

**AUTORAS:**

**Fajardo Cascante, Ginger Elda  
Lucín Criollo, Eliana María**

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

**TUTORA:**

**Lic. Sánchez Ube, Priscila Francia Mgs**

**Guayaquil, Ecuador**

**5 de septiembre del 2025**




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 **Fajardo Cascante, Ginger Elda** y **Lucín Criollo, Eliana María**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

### **TUTORA**

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

**Sánchez Ube, Priscila Francia**

### **DIRECTORA DE LA CARRERA**

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

**St. Omer Navarro, Vilma Noemi**

**Guayaquil, a los 05 días del mes de septiembre del año 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Nosotras, Fajardo Cascante, Ginger Elda  
Lucín Criollo, Eliana María**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: **La precarización laboral y su impacto en la calidad de vida de las mujeres trabajadoras del sector 'La Cadena' de la bahía de la ciudad de Guayaquil en el año 2025**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.


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

**Guayaquil, a los 05 días del mes de septiembre del año 2025**

### **LAS AUTORAS**

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

**Fajardo Cascante, Ginger Elda**

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

**Lucín Criollo, Eliana María**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **AUTORIZACIÓN**


Nosotras, **Fajardo Cascante, Ginger Elda**

**Lucín Criollo, Eliana María**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La precarización laboral y su impacto en la calidad de vida de las mujeres trabajadoras del sector 'La Cadena' de la bahía de la ciudad de Guayaquil en el año 2025**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 05 días del mes de septiembre del año 2025**

### **LAS AUTORAS**

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

**Fajardo Cascante, Ginger Elda**

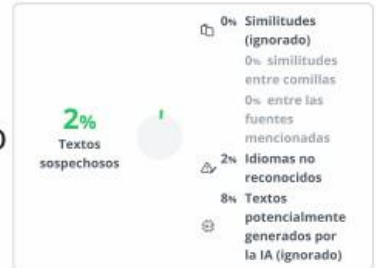
f.   
\_\_\_\_\_

**Lucín Criollo, Eliana María**

# REPORTE COMPILATIO



La precarización laboral y su impacto en la calidad de vida de las mujeres trabajadoras del sector la cadena de la bahía de la ciudad de Guayaquil en el año 2025



Nombre del documento: La precarización laboral y su impacto en la calidad de vida de las mujeres trabajadoras del sector la cadena de la bahía de la ciudad de Guayaquil en el año 2025.docx  
ID del documento: 5f69d11bec0179dd0dc318a826077cff58614bb0  
Tamaño del documento original: 820,94 kB

Depositante: Priscila Francia Sánchez Ube  
Fecha de depósito: 30/8/2025  
Tipo de carga: Interface  
fecha de fin de análisis: 30/8/2025

Número de palabras: 22.683  
Número de caracteres: 146.121

## Firma de Estudiante


f. 

**Fajardo Cascante, Ginger Elda**

f. 

**Lucín Criollo, Eliana María**

## Firma de Docentes

f. 

**Sánchez Ube, Priscila Francia**  
**TUTORA**

f. 

**Muñoz Sánchez, Christopher**  
**COORDINADOR UTE UIC A-2025**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios Padre por darme la vida, a mi familia gracias por ser un pilar importante en este proceso, a mis estimados docentes y tutores que gracias a sus aportes, acompañamientos académicos y valores han contribuido con esta investigación siendo una parte esencial para llegar a esta etapa y cumplir con mi meta de formación académica, y finalmente a mis compañeros de carrera con los que compartí buenos momentos, fueron parte de mi formación e incluso a los que se quedaron en el camino por diversas circunstancias, pero dejaron enseñanzas muy valiosas.

**Lucín Criollo, Eliana María**

Agradezco a Dios, por darme la fortaleza y la oportunidad de culminar la carrera y recordarme que con fe y perseverancia todo es posible, asimismo agradezco a mi maestra Mgs. Cecilia Condo, por sus enseñanzas profesionales y de vida, que dejaron una huella imborrable en mi formación y en mi corazón, a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y a mis docentes, por su guía y compromiso en mi proceso académico y finalmente, a todas las personas que me brindaron su apoyo sincero y palabras de aliento en este camino.

**Fajardo Cascante, Ginger Elda**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada a mi hijo amado Iker Lucín Criollo, mi motor y mi razón de vida, por acompañarme y recorrer este camino juntos cada día, con esfuerzo, cada sacrificio valió la pena por ti, ya que con solo mirarte me das la fortaleza y me inspiras a luchar cada día, ya que este logro no solo es mío también es tuyo amor de mi vida.

**Lucín Criollo, Eliana María**

Este esfuerzo está dedicado a mi amado hijo José Alexander Monge Fajardo, por ser mi motor de vida, mi mayor inspiración, a mis padres, Víctor Fajardo Naranjo y Elda Cascante Correa, por su amor, apoyo y confianza incondicional que me han acompañado en cada paso y a mi compañero de vida, por su paciencia, bondad y amor infinito, que me sostuvieron en los momentos más difíciles y me impulsaron a seguir adelante.

**Fajardo Cascante, Ginger Elda**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

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

**SÁNCHEZ UBE, PRICILA FRANCIA**  
TUTORA

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

**ST. OMER NAVARRO, VILMA NOEMI**  
DIRECTORA DE CARRERA

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

**MUÑOZ SANCHEZ, CHRISTOPHER**  
COORDINADOR DEL ÁREA

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

**MENDIETA NAVARRETE LOURDES MONSERRATE**  
DOCENTE Oponente



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)  
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)  
PERIODO A-2025 (Cod. 13221)

### ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "LA PRECARIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR LA CADENA DE LA BAHÍA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, EN EL AÑO 2025", elaborado por el/la estudiante ELIANA MARIA LUCIN CRIOLLO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
PRICILA FRANCIA SANCHEZ UBE	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	9.50 / 10	9.50 / 10	9.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.75 / 10		

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

Coordinador(a) de Titulación



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)  
**CARRERA** TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)  
**PERIODO** A-2025 (Cod. 13221)

### ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "LA PRECARIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR LA CADENA DE LA BAHÍA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, EN EL AÑO 2025", elaborado por el/la estudiante GINGER ELDA FAJARDO CASCANTE, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
PRICILA FRANCIA SANCHEZ UBE	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS
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 GENERAL

INTRODUCCIÓN .....	2
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
Antecedentes.....	4
Antecedentes Contextuales .....	4
Antecedentes Investigativos .....	6
Problematización .....	11
Preguntas de Investigación.....	15
Objetivos de Investigación .....	15
Justificación .....	16
CAPÍTULO II: REFERENTE TEÓRICO.....	20
Marco Teórico.....	20
Marco conceptual .....	23
Marco Normativo .....	30
Marco Estratégico.....	33
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....	36
Enfoque de Investigación.....	36
Tipo y Nivel de Investigación .....	36
Universo, muestra y muestreo .....	37
Formas de recolección de información .....	38
Formas de análisis de la información.....	38
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	40

Características de la Muestra .....	40
Objetivo Específico 1 .....	45
Objetivo Específico 2 .....	49
Objetivo Específico 3 .....	54
Resultados del grupo focal .....	59
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	67
Conclusiones .....	67
Recomendaciones .....	69
REFERENCIAS.....	72
ANEXOS .....	78

## RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo explorar las condiciones la precarización laboral de las mujeres trabajadoras del sector comercial conocido como “La Cadena”, en la Bahía de Guayaquil y comprender la incidencia en su condición de vida y en su bienestar, para esto se utilizó una metodología de enfoque mixto y descriptivo, aplicando una encuesta a un grupo de 50 mujeres con un grupo focal de cinco integrantes. Los resultados indican que la mayoría de mujeres trabajadoras no cuenta con un contrato formal, falta de seguridad social y bajos niveles de ingresos, asimismo afrontan jornadas de trabajo extensas sin compensación, presionadas a endeudarse para cubrir sus necesidades y expuestas a la inseguridad del sector. Asimismo, las condiciones laborales precarias influyen sobre el bienestar físico y emocional de las trabajadoras y la convivencia dentro de sus hogares puede verse. Al mismo tiempo, las participantes expresaron aspiraciones vinculadas a la culminación de estudios o a la creación de emprendimientos propios, sin embargo, estas metas se ven condicionadas por las condiciones económicas y sociales que enfrentan, reducen sus opciones de superación personal y profesional. Los resultados de este estudio pueden orientar futuras propuestas académicas que generen acciones en favor de las trabajadoras de este sector.

**Palabras Claves:** precarización laboral, mujeres trabajadoras, Informalidad laboral, derechos laborales, calidad de vida, desigualdad de género.

## ABSTRACT

The present study aims to explore the conditions of labour precarisation faced by women workers in the commercial sector known as “La Cadena”, in La Bahía de Guayaquil, and to understand its impact on their living conditions and overall wellbeing. To this end, a mixed and descriptive methodological approach was applied, including a survey of 50 women and a focus group of five participants. The findings indicate that most women workers lack a formal contract, do not have access to social security and receive low levels of income. They also face long working hours without compensation, are pressured into debt to cover their basic needs, and are exposed to the insecurity of the sector. Furthermore, precarious working conditions affect both the physical and emotional wellbeing of the workers and can also disrupt family life. At the same time, participants expressed aspirations related to completing their studies or starting their own businesses; however, these goals are constrained by the economic and social conditions they face, which limit their opportunities for personal and professional advancement. The results of this study may guide future academic proposals aimed at generating actions in favour of women workers in this sector.

**Keywords:** labour precariousness, women workers, labour informality, labour rights, quality of life, gender inequality.

## INTRODUCCIÓN

La precarización laboral es uno de los fenómenos más visibles en el mundo, ya que se expresa en la falta de estabilidad, la ausencia de seguridad social, la sobrecarga de horas y la insuficiencia de los ingresos que perciben quienes dependen de estas actividades. En nuestro país este escenario se visibiliza muy seguido en sectores donde se realizan actividades comerciales informales, y regularmente prevalecen las brechas de género, lo que nos plantea interrogantes sobre los efectos que estas condiciones tienen sobre las mujeres que participan activamente para sostener la economía familiar, aunque lo hagan en condiciones que limitan su desarrollo personal y profesional.

En la ciudad de Guayaquil, el sector de La Bahía es un ejemplo evidente de esta realidad, puesto que este sector es conocido por su alta actividad comercial y por la gran cantidad de personas que diariamente recorren sus calles para comprar o vender, siendo este, un espacio que concentra a un alto número de mujeres que sostienen sus hogares a partir de actividades comerciales que en suelen carecer de garantías laborales, ya que su trabajo se desarrolla entre la inestabilidad, la competencia desigual y la inseguridad propia de la zona, lejos de ser reconocido como un aporte esencial a la economía local.

Dentro de este escenario, la precarización laboral se presenta como un fenómeno constante que limita el bienestar individual como las oportunidades de desarrollo de estas mujeres. Las trabajadoras de “La Cadena” en La Bahía se enfrentan a jornadas extensas que muchas veces superan las ocho horas, reciben ingresos reducidos que limitan cubrir las necesidades y carecen de acceso a la seguridad social. A esto se suma la exposición a la inseguridad del sector y la inestabilidad derivada por no contar con contratos formales. Estas condiciones pueden convertirse en un factor de riesgo que afecte en su salud física y emocional o que también influya en la convivencia familiar, ya que muchas de ellas deben combinar sus responsabilidades laborales con el cuidado de hijos u otros integrantes del hogar.

La necesidad de investigar esta problemática surge de la urgencia de comprender cómo la precarización laboral impacta en la calidad de vida de las mujeres que se desempeñan en el sector comercial de La Bahía con el objetivo de aportar al conocimiento académico y social, brindando una mirada que permita visibilizar las condiciones reales de estas trabajadoras y al mismo tiempo sirva para crear un punto de partida para futuras investigaciones y propuestas que promuevan la creación de políticas públicas más equitativas y redes de apoyo.

# **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **Antecedentes**

### **Antecedentes Contextuales**

El empleo es una temática de discusión y análisis a nivel mundial, puesto que es importante para mover la economía, para que las familias puedan adquirir bienes y servicios que satisfagan sus necesidades prioritarias y mejorar su calidad de vida, sin embargo nace un fenómeno denominado precarización laboral, la misma que se ha convertido en un desafío crítico en la economía del mundo, afectando a un sin número de personas que a pesar de gozar de un empleo, enfrentan condiciones inestables, con ingresos insuficientes y sin acceso a la seguridad social.

En el contexto mundial, las mujeres enfrentan amplias brechas en el mercado laboral, principalmente en sus salarios, también en el acceso a empleos formales y estabilidad laboral. Según la OIT (2023), la precarización laboral se evidencia en mayor proporción en el tipo de empleo informal, puesto que ocupa aproximadamente el 60% de los trabajadores a nivel mundial, con incertidumbre en el acceso de asegurar su bienestar económico.

Según la CEPAL (2023), las mujeres tienen una representación significativa en empleos informales, representada por un 70% en este tipo de empleos desarrollados en sectores como la agricultura, el trabajo doméstico y el comercio, donde predominan condiciones laborales no estables y existen deficiencias en el acceso a la seguridad social, de esta forma los datos indican que en Europa el 25% de los trabajadores se encuentra en estas circunstancias, por otra parte en América Latina el porcentaje es más alto y se ubica en el 55%.

En Ecuador la PEA está constituida por 58% de hombres y 42% de mujeres, de esta misma forma hablando en términos de empleo el 59% de las personas empleadas era hombres y 41% son mujeres, en contraste al hablar de desempleo el 57 % está representada por mujeres y el 43% por hombres, esto implica que las mujeres enfrentan mayores barreras, Esto se debe a

factores como la discriminación de género, segmentación de las actividades laborales y la carga de actividades en el hogar que impiden que las mujeres puedan participar plenamente en el mercado laboral. Asimismo, en la desagregación de todos los tipos de empleo: empleo adecuado/pleno, otro empleo no pleno, subempleo y empleo no clasificado quedan por debajo en relación de los hombres con brechas muy significativas, la única clasificación del empleo donde la mujer tiene mayor proporción es en el empleo no remunerado, es decir que se confirma que las mujeres por su sexo siguen siendo asociadas a un rol de cuidados del hogar.

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU, en sus datos publicados en el pasado mes de octubre, estableció que tasa de desempleo a nivel nacional alcanzó un 3,5% en comparación al 3,6% del año anterior en el mismo periodo, lo que representó al clasificar el desempleo por sexo, que a nivel nacional, 4,7%, de las mujeres en la PEA estuvieron en situación de desempleo, mientras que los hombres fue de 2,8%, es decir que aun las mujeres siguen dentro de esta brecha de desigualdad al momento de acceder a un empleo. En esta publicación realizada por el INEC, la diferencia en la remuneración promedio mensual en octubre de 2024 que reciben los hombres que gozan de un empleo, sean asalariados o independientes fue de US D 465,9, mientras que el de las mujeres con empleo en las mismas condiciones, fue de USD 388,5 (INEC, 2024).

Bajo esta mirada las mujeres adolecen de un sin número de desigualdades que impactan en su calidad de vida, más aún cuando son madres en una familia nuclear, pero no pueden obtener ingresos propios sino que se encuentran atadas a la dependencia de su cónyuge, o es la figura que provee sin embargo no cuenta con la ayuda de su cónyuge en el cuidado de la familia y tiene una sobrecarga de las actividades en la llamada doble presencia, o es representante de un hogar monoparental, no cuenta con trabajo pleno, o no cuenta con seguridad social, entre otras.

En Guayaquil existen algunas organizaciones sociales formales que brindan apoyo a las mujeres con diferentes objetivos, pero con la búsqueda de aliviar la carga psicosocial y garantizar una mejor calidad de vida. Por otra

parte, mujeres en situaciones de desventaja, también se conforman en algún tipo de organización informal, pero de una u otra forma buscan ayudarse y respaldarse entre ellas para alivianar la carga emocional del día a día.

La Cadena, es un área ubicada en la conocida Bahía de Guayaquil, es un sector de desarrollo informal donde tanto hombres como mujeres laboran en condiciones de desigualdades socioeconómicas. Habitualmente el tipo de trabajo realizado implica salarios insuficientes que no alcanzan para cubrir las necesidades básicas familiares y la posible ausencia de un contrato obligan a asumir jornadas extendidas, lo que para las mujeres causa un problema ya que les impide equilibrar sus responsabilidades laborales con el cuidado del hogar y su propio bienestar.

### **Antecedentes Investigativos**

En estos últimos años muchas investigaciones han estudiado la precarización laboral y el fuerte impacto social que ha causado, evidenciando riesgos en la estabilidad laboral de trabajadoras tanto pública como privada.

En Chile en un artículo denominado “*Criar como si no trabajáramos y trabajar como si no tuviéramos hijos*”: reflexiones sobre la integración laboral de las madres migrantes que crían en Chile”, analiza la influencia de la precarización laboral que se realizó con el levantamiento de información mediante entrevistas a mujeres migrantes de origen venezolano, peruano y haitiano. De acuerdo con los relatos de las mujeres entrevistadas, se presentaron que son objeto de vulneración de sus derechos laborales, debido a la falta de pagos o retraso de estos, ausencia de un contrato formal. Este estudio es relevante ya que permite indagar en las condiciones laborales que no solo afectan económicamente a las mujeres, sino también en su capacidad para equilibrar su vida familiar y laboral (Castillo, 2023).

Calderón (2018) por su parte realiza un aporte con la “*Revisión de la literatura sobre economía y trabajo informales de las mujeres Colombianas*”, donde se explora desde una perspectiva histórica abarcando la revisión estudios realizados entre 1970 y 2015, brindando herramientas teóricas para

comprender mejor el mercado laboral informal en Colombia y América Latina. Este estudio destaca las desigualdades estructurales que impactan en la población de mujeres, pues permite destacar las condiciones laborales precarias que enfrentan y su relación con factores de género, ofreciendo una base sólida para futuros estudios y posibles intervenciones.

García (2021) realizó un estudio denominado “Las redes informales de apoyo como recurso clave en la intervención social”, cuyo objetivo fue analizar la percepción del apoyo familiar y social recibido por mujeres de Tarragona, en diversas situaciones. A través de un enfoque cualitativo de tipo etnográfico, el estudio aplicó algunas entrevistas y mapas de red social para identificar como las redes de apoyo de las participantes han sido de mucha importancia para hacer frente en situaciones de necesidad. El resultado de este trabajo reflejó que las mujeres valoran positivamente el apoyo que reciben de su familia, amigos o de vecinos, y que esta acción contribuye en su bienestar, su autoestima y en su sentido de pertenencia. Las conclusiones resaltan la importancia del fortalecimiento de las redes informales que pueden empoderar a las mujeres y permiten mejorar su bienestar individual.

El artículo “*Informalidad y precariedad laboral entre las empleadas del servicio doméstico*”, elaborado por Torres (2018), hace una revisión de las condiciones laborales de mujeres con empleos de atención doméstica en Argentina. Este trabajo aplica un enfoque mixto, donde el autor combina los resultados estadísticos con las entrevistas realizadas concluyendo que estas trabajadoras se ven afectadas dado que su contrato muchas veces cae en la figura de la informalidad laboral y por consiguiente condiciones de precariedad. En los resultados obtenidos se indica estableció que el 25% de las mujeres empleadas en esta actividad, se caracterizan por la falta de gozo de derechos laborales básicos, perciben bajos ingresos y están expuestas a una alta rotación. El autor visibiliza problemáticas como un problema de desigualdad de clase social y de género, finalmente es necesario generar una posición de reflexión sobre el impacto de la informalidad en el mercado laboral de mujeres.

En su trabajo *“Desigualdad de género y precarización laboral. Una aproximación desde América Latina”*, Rosales (2019) analiza las brechas laborales, la desigualdad de género y la precarización laboral en América Latina, donde la autora sostiene que la precarización de la vida y del trabajo femenino no se puede atribuir únicamente a prejuicios de tipo cultural o al trabajo reproductivo no remunerado, sino más bien, se debe a la necesidad del capitalismo, del corto de vida. También señala que las mujeres enfrentan una doble carga, deben participar en el mercado laboral y, al mismo tiempo, asumir la mayor parte del trabajo de cuidado en el hogar, lo que perpetúa su vulnerabilidad económica.

Por otra parte, para Albuja et al. (2018) en el estudio *“Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016”* revisan las brechas salariales entre los hombres y mujeres, y que claramente se encuentra a favor de los hombres. Este análisis fue realizado con datos de la encuesta ENEMDU y el uso de modelos econométricos como las estimaciones tipo Mincer y la descomposición de diferencias salariales (Oaxaca y Blinder). Este estudio es relevante al dar un aporte importante con los resultados obtenidos, puesto que se concluye que, a pesar de los logros educativos a favor de las mujeres, persisten serios desafíos en el acceso al mercado laboral para ellas.

En el artículo *“Las múltiples dimensiones del trabajo precario e informal: algunas problematizaciones desde las ciencias sociales”* se describe a la precarización laboral como una característica estructural del trabajo que ha afectado a América Latina desde finales del siglo XX y reconstruye a través de la experiencia cotidianas de trabajadores como enfrentan la precarización y genera un aporte significativo al relacionar que esta se relaciona a los cambios económicos al igual que el trabajo informal, las relaciones entre los dueños de las empresas y los trabajadores cambien, con más empleos temporales y mal pagados y como resultado los empleos se vuelven menos estables mal remunerados y sin beneficios de seguridad social (Capogrossi & Izquierdo, 2021).

Otro trabajo realizado por Peñaranda y Jaimes (2024), en su trabajo *“Precarización laboral en las artes escénicas: La función debe continuar”*, analizan que, así como los trabajadores de todos los sectores, tal como los de las artes escénicas pueden enfrentar bajos ingresos, inestabilidad en sus contratos y ausencia de beneficios sociales. En este caso en particular estas condiciones se ven agravadas por la limitada inversión en proyectos culturales, de la misma forma por la ausencia de programas laborales apropiados y de normativas que fomenten este sector y la creación de mejoras en las plazas de trabajo, así como en las remuneraciones y condiciones laborales precarias actuales.

Aranguren (2017) en su investigación llamada *“Trabajo, familia y género: precarización, y sindicalización en jefes/as de hogar de familias conyugales en Chile actual”*, detalla un análisis de cómo las condiciones laborales y las restricciones a la participación sindical debilitan la familia y los roles tradicionales de género. Además, se destaca cómo estas dinámicas afectan la estabilidad de las configuraciones familiares tradicionales, que históricamente han funcionado como un pilar del orden social en el contexto laboral forzando a la desagregación de las familias nucleares a monoparentales.

En otro estudio llamado *“Trabajo femenino y doble presencia como condicionante de las estrategias alimentarias familiares y los estilos de vida en hogares de Santiago de Chile”*, Anigstein (2020), analiza las situaciones que enfrentan las mujeres trabajadoras en ese país debido a las tensiones generadas por la llamada "doble presencia", cumpliendo roles laborales remunerados y responsabilidades domésticas no remuneradas. Mediante un enfoque etnográfico y observación de participante en 20 hogares, se evidencia como estas mujeres se encuentran condicionadas por desigualdades de género, en contextos laborales precarios. Este estudio aporta relevancia pues cuestiona el bienestar personal como la calidad de vida familiar, cuando existe el riesgo psicosocial de la doble presencia.

En el estudio *“Liderazgos comunitarios de mujeres y expresiones de la incidencia política en la subregión de Urabá”*, analiza el rol participativo de las

mujeres en la construcción de procesos de iniciativa en beneficio de las mujeres en un contexto marcado por desigualdades de género y precarización social. Basado en un enfoque cualitativo y socio-crítico, evidencia cómo las mujeres en confirmación de redes de apoyo pueden enfrentar limitaciones económicas, roles de género tradicionales y desafíos sociales para construir espacios de incidencia política y se pueden convertir en un referente de lucha contra las brechas de desigualdad (Castañeda, Dávila, Correa, Correa, & Úsuga, 2023).

El trabajo de Vasconez (2022), *“Precarización laboral efecto en el rol productivo femenino en el Mercado 24 de mayo de Guaranda en el 2022”*, destaca que la participación femenina en el mercado laboral se ve limitada por una relación negativa entre desempleo y ocupación de mujeres, donde se ve necesario aplicar políticas que otorguen capacidad y aumenten las oportunidades en la incorporación de la mujer en el mercado laboral. Este trabajo genera relevancia ya que permite comprender como diversos factores que provocan la presencia de actividad informal, fomentan la precarización laboral.

La investigación llamada *“Proceso de empoderamiento de las mujeres, como respuesta a circunstancias de precarización laboral. El caso de la Organización Comunitaria Fedemujeres en la ciudad de Bucaramanga”* aborda los procesos de empoderamiento de las mujeres como respuesta ante la situación de precarización laboral, destacando su capacidad de conformarse en una red de apoyo y organizarse para mejorar sus condiciones socioeconómicas. Se utilizó el enfoque de Investigación Acción Participativa (IAP), permitiendo no solo la comprensión sino la transformación de las realidades de las participantes. Este estudio brinda la relevancia necesaria ya que permitirá analizar como las dificultades que enfrentaron las mujeres de la organización, fueron transformadas en oportunidades para superar barreras laborales y crear oportunidades organizadas para mejorar su economía (Acuña, Pedraza, & Fernández, 2022).

Los hallazgos sobre la informalidad laboral femenina ofrecen un marco comparativo para analizar la precarización laboral en mujeres de Guayaquil.

## **Problematización**

### **Definición del problema**

El problema que se aborda en la investigación, se enfoca en las oportunidades limitadas para las mujeres del sector “La Cadena” de la Bahía de Guayaquil, identificando como se ve reflejada la precarización laboral y cómo los factores de exclusión y desigualdad afectan la búsqueda de un empleo adecuado en la ciudad.

Este problema se comprende a partir de las categorías: Precarización Laboral y la Equidad de Género en el empleo.

Según Amable y Benach (2000), la precariedad laboral, se puede entender como un concepto que incluye dimensiones como la temporalidad es decir con contratos de corta duración, la vulnerabilidad al no tener amparo frente a las condiciones impuestas, los bajos niveles de ingreso por debajo de un Salario Básico Unificado (SBU), y la exclusión de aquellos beneficios sociales que por ley tiene los trabajadores, como la seguridad social y en el caso fortuito el seguro de desempleo.

De la misma forma con la existencia de trabajos informales, temporales o sin contrato, se genera inestabilidad económica en el individuo, afectando a trabajadores temporales y a aquellos con empleos estables, pero que sin embargo tiene consecuencias en la salud física, mental y social de los trabajadores, siendo este un fenómeno multidimensional que involucra condiciones laborales inestables e inseguras y que generan una baja calidad de vida en las personas.

Por otra parte la OIT (2019), describe la equidad de género en el empleo como la igualdad de oportunidades y condiciones laborales que deben existir entre las mujeres y los hombres, asegurando la participación de ambos y recibir de manera justa los mismo beneficios en el ámbito laboral, fomentando la reducción de la brecha salarial, la oportunidad de participar a puestos gerenciales, conciliación familiar y laboral, así también la eliminación de cualquier forma de discriminación o imposición de barreras basada en el género.

La falta de contratos indefinidos y la prevalencia del trabajo informal limitan el desarrollo profesional de las mujeres jóvenes, perpetuando un ciclo de dependencia económica y precarización.

La estructura de género tradicional asigna a las mujeres roles asociados al cuidado y el trabajo doméstico, lo que genera una segmentación ocupacional que las confina a sectores mal remunerados y desprotegidos legalmente, definiendo claramente una sobrecarga de trabajo no remunerado esencialmente en el hogar, como una barrera para su participación en el mercado laboral con relación de dependencia o buscando emprender algún negocio que ayude a satisfacer aquellas necesidades básicas en esencia.

En América Latina, la situación de precariedad laboral sigue siendo un reto debido a las altas tasas de informalidad en el trabajo, es así como lo indica la OIT (2025), el 47,6% de la población trabajadora de la región, en el 2024 pertenecieron al sector informal, lo que involucra la posible ausencia de contratos estables, bajos niveles de ingresos y la falta de acceso a beneficios como la seguridad social.

De la misma forma la participación femenina en el trabajo se mantiene en 52,1%, algo más bajo que la participación de los hombres con un 74,3%, lo que indica que las mujeres tienen menos oportunidades laborales y permanencia en un puesto de trabajo, enfrentando una diferencia en salarios del 20% en comparación con los hombres, siendo más propensas a ocupar empleos de menor calidad o con menor seguridad laboral (OIT, 2025).

En el Ecuador las mujeres también enfrentan una proporción desmedida en empleos de baja calidad, pues según los datos de la encuesta ENEMDU publicada en noviembre de 2024 el 54.3% de las mujeres no encontraban un empleo. (INEC, 2024), cifra que se ven influenciada por factores como la educación, la edad, el estado civil y la condición socioeconómica y que contribuyen a la vulnerabilidad laboral de estas mujeres.

Las mujeres a nivel nacional representan un alto porcentaje de la población, según los resultados del Censo Ecuador realizado por el INEC (INEC, 2022), el 51.3% está representado por mujeres con una edad mediana

de 29 años, y que, en los últimos censos, como representante del hogar ha incrementado su participación aumentada casi en un 10% en relación con el Censo del 2010 y llegando a un 38.5%.

Hoy en día es evidente que las mujeres enfrentan mayores barreras para acceder a empleos formales y bien remunerados en comparación con los hombres. En la ciudad de Guayaquil, en el área urbana el 42% de los hogares tienen una mujer como representante del hogar, con una edad media de 33 años y con una participación del 40% en la población ocupada. A pesar de estos datos, prevalecen las desigualdades en el acceso a oportunidades, aunque el 37.9% de estas mujeres cuentan con bachillerato y el 33.7% ha alcanzado educación superior, prevalece una brecha significativa de formación académica y condiciones de empleo, es así que el 20.9 % son trabajadoras en actividades de servicios y vendedoras y un 17.6% están dedicadas a actividades elementales, por otra parte sólo el 1.9% ocupan cargos gerenciales y el 5.4% realizando actividades de apoyo administrativo, según el INEC (2022).

A partir de lo indicado por Valenzuela (2021), las condiciones de vida de estas mujeres son muy complejas, deben asumir múltiples responsabilidades dentro del hogar, tareas que, en la mayoría de los casos, no suelen ser compartidas por los hombres. Esta carga se intensifica en los hogares monoparentales, donde la mujer está encargada de la educación y crianza de sus hijos, y no tiene más salida que también ser la principal proveedora de los recursos para el hogar, esto se convierte en una posible causa que limita las oportunidades de desarrollo profesional y personal de las mujeres.

De acuerdo con el último Censo de Población (2022), las brechas económicas que afectan a las mujeres en Guayaquil también se manifiestan en otros indicadores, por ejemplo, el 27.7% de ellas vive en condiciones de pobreza por Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), lo que limita poder tener acceso a condiciones de una vida digna. Por otra parte, el 42.5% son propietarias de la vivienda, sin embargo, el 68.8% se encuentran en edad de trabajar y permanece fuera de la fuerza laboral. Asimismo, el 48.73% del total

de mujeres ocupadas cuenta con seguro de algún tipo, lo que evidencia una falta de las garantías de estabilidad laboral y protección social.

De acuerdo con Valero et al. (2022), la precariedad laboral tiene un impacto característico en la salud mental de los trabajadores en especial en las mujeres. Esto se debe a que la inestabilidad económica y laboral para el sostenimiento del hogar provocando altos niveles de incertidumbre y preocupación, los cuales a menudo se convierten en ansiedad y depresión, causando afectación en el bienestar emocional y personal, lo que puede hacer incluso que se incremente la sensación de agotamiento emocional de las personas.

La ausencia de redes de apoyo y la falta de programas de capacitación que faciliten la conciliación entre trabajo y vida personal, limita el desarrollo laboral de las mujeres jóvenes que se encuentran en una situación económica no muy favorable. Para el caso de las mujeres trabajadoras del sector 'La Cadena' de la Bahía de la ciudad de Guayaquil, estas condiciones pueden verse desmejoradas por la falta de capacitación profesional, redes de apoyo efectivas y oportunidades para el empoderamiento económico, que podrían ser motivadas por el gobierno local.

Debido a las responsabilidades familiares y limitaciones económicas, muchas mujeres del sector 'La Cadena', se encuentran en una situación vulnerable en el mercado laboral, especialmente aquellas que son jefas de hogar o madres solteras, por este motivo el análisis de esta investigación se enfocará en identificar las barreras que enfrentan estas mujeres al intentar acceder a un empleo, emprender un negocio o mantener un puesto de trabajo. Entre los factores se incluirán la discriminación de género y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar.

Aunque el país ha impulsado iniciativas para reducir el desempleo femenino, y promover la equidad, es así como La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta puede ser un instrumento para mejorar las condiciones laborales de las mujeres del sector 'La Cadena', debido a que su enfoque está orientado a reducir la desigualdad de género dentro del ámbito laboral y a generar oportunidades económicas más equitativas para las mujeres.

## **Preguntas de Investigación**

### **Pregunta Principal**

¿De qué manera la precarización laboral influye en las condiciones de vida y bienestar de trabajadoras del sector “La Cadena” de la Bahía de Guayaquil?

### **Sub preguntas**

- ¿Cuáles son las condiciones en que laboran las mujeres del sector “La Cadena” de la Bahía de Guayaquil y qué dificultades enfrentan en su vida cotidiana?
- ¿Cuáles son los obstáculos que enfrentan las mujeres del sector “La Cadena” de la Bahía de Guayaquil, para la consecución de un trabajo remunerado?
- ¿Qué efectos en la salud presentan las mujeres del sector “La Cadena” de la Bahía de Guayaquil debido a las condiciones de precarización?

## **Objetivos de Investigación**

### **Objetivo general**

Explorar las condiciones de precarización laboral de las mujeres trabajadoras del sector “La Cadena” de la Bahía de Guayaquil en el año 2025, con la finalidad de comprender la incidencia en su condición de vida y en su bienestar.

### **Objetivos Específicos**

- Describir las condiciones de vida y trabajo de las mujeres del sector “La Cadena”.
- Identificar las barreras y desafíos que afrontan las mujeres del sector “La Cadena” para acceder a empleo digno y seguro.

- Reconocer el impacto de la precarización laboral en su bienestar físico, emocional y social de las mujeres del sector “La Cadena”.

### **Justificación**

La presente investigación tiene relevancia para el Trabajo Social, y se justifica porque es importante abordar la precarización laboral desde una perspectiva que permita comprender sus impactos en la vida de las mujeres, pues esta es una problemática muy amplia y profunda, influenciada por factores sociales y estructurales, con una alta afectación en la población, y que es necesario estudiar para visibilizar y generar información relevante que ayude a crear estrategias que mejoren sus condiciones laborales, bienestar y su calidad de vida.

En Ecuador, existen estudios sobre precarización laboral, sin embargo las investigaciones no se centran sobre grupos específicos, como lo es para las mujeres del sector “La Cadena” de la Bahía de Guayaquil, y se convierte en un estudio relevante para abordar como está dinámica de red de apoyo, podría aplacar en cierta forma esta situación, puesto que muchas de estas mujeres trabajan en empleos inestables o informales, con ingresos bajos, muchas veces sin acceso a la seguridad social u otros beneficios, como por ejemplo licencias por maternidad, lo que las deja en una situación de vulnerabilidad.

La exploración de este fenómeno contribuye a un análisis de las desigualdades y brechas de género en el trabajo, donde regularmente se está favoreciendo la balanza hacia el lado de los hombres, es así que en Ecuador, las mujeres enfrentan una participación laboral del 53,6%, a diferencia del 9,4% de los hombres, hablando solo por el empleo remunerado, de igual manera las mujeres dedican en promedio 3,7 horas diarias al trabajo doméstico no remunerado, mientras que los hombres destinan solo 1,6 horas, por eso es que al investigar esta problemática se buscará visibilizar las barreras laborales por las que están sujetas las mujeres y se promoverá la fundamentación desde el ámbito social y académico permitiendo comprender

los factores que sostienen la precarización laboral y no permiten la equidad y reducción de brechas en este grupo (Delgado & Tapia, 2024).

El estudio tiene una alta relevancia a nivel social, puesto que las mujeres en condiciones de precarización laboral enfrentan mayores niveles de inestabilidad económica y exclusión social, como lo manifiesta Alvarado et al. (2024). Estos factores se ven relacionados con el acceso a educación, la salud y la seguridad social, lo pone en evidencia la relación entre género, empleo y bienestar, por lo que el análisis de la precarización en las mujeres del sector “La Cadena” de la Bahía de Guayaquil, permitirá generar información con las mujeres integrantes, que será clave para futuras intervenciones y que sin lugar a duda puede ser un referente para promover políticas públicas más focalizadas y programas de apoyo laboral.

La autonomía económica de las mujeres del grupo es importante, sin embargo, debemos tener en cuenta que las normas sociales y culturales, siguen fomentando que las mujeres realicen tareas afines con el cuidado del hogar, como el cuidado y la educación de los hijos, así como el trabajo doméstico no remunerado.

El presente trabajo se enmarca en el Dominio de Dinámicas Socio-Políticas y Democracia en la línea de investigación Derechos Humanos y Problemáticas Sociales, ya que analiza cómo la precarización laboral afecta los derechos fundamentales y la participación social de las mujeres trabajadoras y aporta desde la perspectiva a género, al abordar los problemas relacionados en contextos de desigualdad para las mujeres, evidenciando como afectan el bienestar y la estabilidad económica de las mujeres, que enfrentan desafíos en su vida cotidiana.

Las implicaciones prácticas serán importantes para la profesión pues es esencial para diseñar intervenciones que realmente ayuden a las mujeres en empleos precarios, comprender los problemas y obstáculos que enfrentan en su día a día, con acompañamiento sobre sus necesidades reales a fin de crear estrategias participativas y de apoyo mutuo donde fortalezcan su autoestima y desarrollen sus habilidades técnicas.

Este trabajo también favorece a la discusión sobre la precarización laboral desde una perspectiva de género, integrando estudios que han abordado en temas de la informalidad laboral y la discriminación en el mercado de trabajo, sino que también, es importante considerar estas iniciativas, puesto que algunas críticas se enmarcan en dar paso a pensar que en lugar de beneficiar a las trabajadoras, podrían promover aún más la precarización laboral al centrarse en incentivos para los empleadores, que buscan nuevas modalidades de contrato sin abordar adecuadamente las condiciones laborales de las mujeres (Machado, 2023).

La investigación es viable, pues se cuenta con el acceso directo a las mujeres del sector “La Cadena” de la Bahía de Guayaquil y la posibilidad de aplicar los métodos de recolección de información tales como entrevistas y observaciones de campo, que garanticen la realización del estudio, de esta forma se podrá explorar que el nivel de conocimiento y comprensión que tienen las madres de este grupo sobre políticas actuales como la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y los Planes de Igualdad, lo que ayudará a plantear mejores estrategias de difusión y de comunicación, así como capacitación dirigidas a mujeres en situaciones de vulnerabilidad laboral (Ministerio del Trabajo, 2024).

La precarización laboral de las mujeres también es un tema de interés dentro de las ciencias sociales, puesto que este estudio fortalecerá la comprensión de las dinámicas laborales que afectan a mujeres en entornos de informalidad, particularmente en la ciudad de Guayaquil, es así como la investigación es necesaria para diseñar estrategias locales de intervención que promuevan la equidad laboral y la protección de derechos de las mujeres en situaciones de vulnerabilidad. El estudio contribuirá a la formación de nuevos profesionales, con una formación que le permita realizar intervenciones con un enfoque de género e igualdad, con capacidad de atender las necesidades de mujeres de grupos focalizados en riesgo de exclusión laboral.

Comprender el problema de la precarización laboral de las mujeres del sector “La Cadena” de la Bahía de Guayaquil, permitirá que la sociedad en

general esté consiente sobre la necesidad de establecer y garantizar condiciones laborales equitativas para las mujeres. Asimismo, los resultados de este estudio estarán disponibles para consulta, para ser referente de nuevos trabajos sobre este tema y aportar a la formulación de políticas públicas focalizadas, a nivel local o nacional, enfocada a grupos específicos y que se orienten a mejorar la inserción de las mujeres en el ámbito laboral en condiciones restando la brecha existente.

## CAPÍTULO II: REFERENTE TEÓRICO

### Marco Teórico

#### Teoría de género

La teoría de género constituye una herramienta analítica clave para interpretar las condiciones de precarización laboral que afectan a las mujeres. Desde una perspectiva crítica, Judith Butler (1990) introduce la idea de que el género es una construcción social, es decir, que se mantiene a través de actos repetidos que suelen reforzar estructuras sociales binarias y jerarquizadas y ponen en desventaja a la mujer, es así que en el campo laboral, esta repetición normativa consolida prácticas como la brecha salarial, la discriminación por maternidad o el llamado techo de cristal, afectando directamente la trayectoria profesional de las mujeres.

Desde el feminismo latinoamericano, Marcela Lagarde (1996) plantea que el género opera como un sistema de poder que organiza la vida de las mujeres bajo lógicas de subordinación. Esta estructura se manifiesta particularmente en el ámbito laboral, donde las mujeres son mayoritariamente insertadas en sectores feminizados, con bajos ingresos, escasa estabilidad y sin garantías. A ello se suma la doble jornada que enfrentan al conjugar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidados. Lagarde explica esta dinámica a través de su concepto de *cautiverios de las mujeres*, con el que se refiere a las diversas formas en que se limita su autonomía, su desarrollo y su participación en la vida social.

Desde esta perspectiva, se entiende que las relaciones de poder, sostenidas históricamente por el patriarcado, han producido desigualdades en la forma en que se reparte y valora el trabajo. Bajo esta mirada, el género no se limita a una cualidad individual, sino que se entiende como una construcción social, cultural y política que asigna posiciones jerárquicas diferenciadas a mujeres y hombres, legitimando roles y funciones desiguales (Hernández García, 2006).

Según lo indicado por Lamas (2000), el género permite cuestionar la naturalización de los estereotipos asignados a las mujeres, especialmente la relación que tiene con las tareas domésticas y el rol de cuidadora. Al estar asociadas de manera tradicional a lo femenino, muchas de estas tareas han sido desvalorizadas y relegadas del reconocimiento económico, lo que ha provocado una división cultural del trabajo que ha atentado a la precariedad laboral de las mujeres y ha limitado su acceso a empleos estables y mejor remunerados.

La teoría de género permite visibilizar estas desigualdades y orienta acciones que buscan garantizar el derecho de todas las mujeres a un trabajo digno y a su autonomía económica.

### **Teoría sistémica**

La teoría sistémica nos permite ver la realidad social de manera mucho más integral, es decir, todos los elementos que conforman una sociedad se encuentran interrelacionados. Es, desde esta perspectiva que cada uno de los fenómenos sociales, como la precarización laboral, no puede ser considerado en términos de un fenómeno aislado, sino posicionado como una totalidad de diversas facetas que abarcan elementos económicos, culturales y políticos. En este sentido, los estudios sobre las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras en el sector de la cadena de Bahía ayudan a entender cómo los elementos estructurales y situacionales interfieren en las posibilidades de estas mujeres para alcanzar condiciones dignas de vida y trabajo.

Debidamente lo mencionan Arnold y Osorio (1988), la teoría sistémica se concibe como una forma de interpretar la realidad, y sirve como una herramienta metodológica que organiza las partes de un todo para el análisis de los sistemas sociales. Desde este enfoque, se puede entender que cualquier cambio en una parte del sistema como el mercado laboral, repercute en otros ámbitos del trabajador como la familia, la salud o la comunidad. Así, se puede reconocer que las mujeres trabajadoras de La Bahía se ven afectadas por múltiples variables que, al interactuar, condicionan sus oportunidades y calidad de vida.

Esta perspectiva también destaca la importancia de la totalidad, la interacción y la organización de los elementos que conforman un sistema. Villegas y Bellino (1992) señalan que un cambio en una sola parte del sistema genera consecuencias en su conjunto. Por tanto, comprender la precariedad laboral desde una mirada sistémica permite proponer lecturas más profundas que reconozcan la complejidad del problema, sin reducirlo únicamente a la informalidad o a la falta de empleo, sino vinculándolo con procesos históricos, desigualdades de género y políticas públicas ineficaces.

“La Teoría general de sistemas permite aproximar y entender en una forma ordenada y científica a la realidad en la que viven e interactúan los sujetos sociales, y orienta a la ejecución de un trabajo interdisciplinario, desde una perspectiva integradora” (Gutiérrez, 2013, p. 17).

### **Teoría de las relaciones laborales**

La teoría de las relaciones laborales proporciona una herramienta útil para el análisis de la dinámica entre trabajadores, empleadores, el Estado y los sindicatos, su relación y las normas y mecanismos que la median, y cuando estos se rompen, en un contexto de informalización, es en detrimento de los trabajadores. Tal es la situación de gran parte de la fuerza laboral femenina de la cadena de la Bahía de la ciudad de Guayaquil, que trabaja sin contratos ni defensa para las garantías mínimas o protección social.

Las relaciones laborales fundamentalmente deberían asegurar condiciones adecuadas y dignas para quienes trabajan, sin embargo, cuando el Estado no regula de forma adecuada, esta realidad cambia donde se imponen jornadas largas de trabajo sin compensación, no existen beneficios sociales y los espacios de trabajo resultan inseguros.

La precarización que viven muchas mujeres en este sector no puede explicarse únicamente por la falta de empleo, sino por una red de relaciones laborales desbalanceadas, que profundizan las desigualdades sociales y de género. Por ello, esta teoría permite visibilizar las formas en que los actores sociales interactúan (o dejan de hacerlo) dentro del ámbito del trabajo, así

como la importancia de fortalecer los marcos regulatorios que velen por el cumplimiento de los derechos laborales.

“Las relaciones laborales no se limitan a lo contractual; abarcan normas, prácticas y valores que estructuran el vínculo entre el trabajador y el empleador” (Chiavenato, 2001, citado en Gonzales, 2020, p. 23).

## **Marco conceptual**

### **Precarización laboral**

Según De Castro (2019), este fenómeno surge cuando los trabajadores enfrentan exclusión del bienestar social, salarios insuficientes para una vida digna y ausencia de contratos formales, lo que limita su capacidad para planificar a futuro. Además, Covarrubias (2022) destaca que la precariedad obstaculiza la consolidación profesional y la integración social, perpetuando ciclos de desigualdad.

Hablar de precarización laboral es hablar de personas que viven en medio de la inestabilidad. No se trata únicamente de un sueldo que no alcanza para cubrir lo básico, también está la falta de derechos que deberían estar protegidos por ley. A eso se suma un día a día lleno de riesgos como lugares de trabajo inseguros, horarios que se alargan más de lo debido y la ausencia de beneficios como la seguridad social o la posibilidad de jubilarse. En conjunto, todo esto desgasta, poco a poco, la salud y la tranquilidad de las trabajadoras (Besoain-Saldana, 2022).

### **Genero**

Durante mucho tiempo, se asumió que lo masculino y lo femenino respondían a condiciones naturales. Sin embargo, desde los años setenta, diversas corrientes feministas empezaron a cuestionar esa idea, planteando que esas distinciones son construidas por la sociedad a través de normas, valores y costumbres que se transmiten en la familia, en la escuela y en otros espacios sociales (Ramírez Belmonte, 2008).

Desde esta mirada, el género ya no es una etiqueta sencilla, sino que, se convierte en una herramienta para analizar cómo se forman y se

reproducen las desigualdades entre los sexos. En este sentido, Lamas (2000) señala que muchas de las características atribuidas a mujeres y hombres no son naturales, sino que se aprenden y transmiten en la vida cotidiana.

De acuerdo con Osborne y Molina Petit (2008), la categoría de género sirve para entender cómo se organiza y jerarquiza lo social. En este sentido, lo masculino suele situarse en un plano de privilegio, mientras que lo femenino queda en desventaja y dicha diferencia se sostiene en una visión androcéntrica que aparenta ser neutra, aunque en realidad refuerza desigualdades de poder.

La autora Simone de Beauvoir sostuvo que la condición de mujer no es innata, sino que se construye a lo largo de la vida, mostrando que la femineidad responde a factores sociales y culturales (citado en Osborne & Molina Petit, 2008, p. 150).

Hablar de género implica reconocer que las diferencias entre hombres y mujeres no solo obedecen a factores biológicos, sino que están profundamente marcadas por procesos culturales, sociales e históricos.

Según UNICEF (2017), resulta fundamental transformar las formas tradicionales de dominación masculina que han marcado históricamente los roles de mujeres y hombres, así el cambio es relevante porque el género influye en la organización del trabajo, en las oportunidades de acceso al poder y en la participación social. Por eso, el género funciona como una herramienta práctica para cuestionar desigualdades y promover relaciones más justas y no simplemente como una teoría.

## **Trabajo**

El trabajo no solo ofrece independencia económica, sino que también contribuye de manera crucial al cumplimiento personal y al desarrollo humano, es decir que es una forma en que las personas crean riqueza, pero también su propia identidad social y su propia percepción de participación activa en la sociedad. Por lo tanto, si se practica, debe ser bajo condiciones de respeto por los derechos, la dignidad y el bienestar de quienes se involucran en él.

Chiavenato et. al (2002), considera el trabajo cómo la forma a través de la cual las personas realizan su contribución a la organización y a la comunidad, sin embargo, cuando se encuentra en condiciones de empobrecimiento, como suele ser el caso en el sector informal, se convierte en un área de desgaste físico, social y emocional, particularmente en personas que luchan con otras barreras, como las mujeres en La Bahía de la ciudad de Guayaquil.

Por lo tanto, es crucial recordar que el trabajo no es solo la realización de tareas, sino que se sitúa dentro de una relación con la economía y la sociedad, convirtiéndose en una razón que puede proporcionar oportunidades, seguridad y estabilidad, pero en muchos casos, como en el comercio informal, la incertidumbre se vuelve predominante, en lugar del reconocimiento y la visibilidad de un esfuerzo humano.

“El trabajo es una fuente de realización personal y base de la economía, cuya dignidad debe ser garantizada por el Estado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33).

### **Trabajo formal**

El trabajo formal se considera aquel controlado por un contrato laboral, escrito o verbal, en el cual el trabajador tiene derecho legal a beneficios y derechos asociados, como el registro en la seguridad social, estabilidad, salario justo y un ambiente seguro, ya que es uno de los fundamentos concretos en el sistema legal para la protección tanto del empleador como del trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo (2022) ha definido el empleo formal como aquel que garantiza al empleador un entorno laboral de seguridad y salud, así como todos los derechos laborales que deben ser estrictamente observados; sin embargo, en Ecuador, muchas mujeres, especialmente aquellas que trabajan en sectores informales como La Bahía, están excluidas de este tipo de trabajo, y esto las lleva a una situación de vulnerabilidad, y tal vez incluso de precariedad.

El empleo formal es un derecho humano fundamental que asegura los medios necesarios para llevar una vida digna, sin embargo, en la cadena de La Bahía, muchas mujeres dependen de lo que venden a diario para sostenerse y para cubrir las necesidades de sus familias, sus ingresos suelen ser bajos y, al mismo tiempo, muchas enfrentan violencia y explotación que casi nunca se reconocen públicamente.

La falta de empleo formal en varios sectores evidencia que el Estado no logra garantizar plenamente los derechos laborales. Esto representa que muchas personas quedan sin acceso a condiciones adecuadas de estabilidad y protección en el trabajo, así como más mujeres dedicadas al comercio atraviesan esta situación, ya que dependen de sus ventas diarias sin garantías legales y con la incertidumbre de no tener estabilidad en su trabajo.

### **Trabajo Informal**

El sector informal incluye todas las actividades económicas no reguladas por contrato legal, ni protegidas por el sistema de seguridad social. Este trabajo no solo constituye un recurso económico para muchos, sino que a menudo carece de derechos y está asociado con condiciones laborales precarias.

En La Cadena de la Bahía, las mujeres trabajan en este entorno a través de actividades de venta o comercio que no son todas legítimas, lo que hace que esto las muestre vulnerables a múltiples formas de riesgo desde la ausencia de una fuente de ingresos estable, hasta el trabajo violento o explotado, que a menudo permanece invisible para el resto de la sociedad.

Las disparidades de género son evidentes, pues las mujeres, los jóvenes y demás personas con pocos años de educación se ven afectados negativamente por la informalidad, de tal manera que se produce un ciclo vicioso de pobreza y exclusión reforzado por la informalidad (OIT, 2013), lo que forma una barrera que no permite obtener transformaciones sobre el trabajo informal.

## **Barreras laborales**

Son todas las limitaciones estructurales, sociales o personales que pueden generar obstáculos o problemas para ingresar o permanecer en el mercado laboral, o bien desarrollarse profesionalmente en este y se manifiestan en diferentes dimensiones como prejuicios, estereotipos, falta de oportunidades de capacitación, horarios rígidos o trabajo doméstico no compartido.

Para las mujeres del sector informal, la falta de acceso a financiamiento, la ausencia de redes de apoyo institucional o la doble jornada entre el trabajo y el hogar, limitan sus posibilidades de progreso ya que las barreras son aún complejas.

La Agenda Nacional para la Igualdad de Género (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2022) indica que estas barreras deben enfrentarse con políticas que reconozcan el aporte de las mujeres tanto en el trabajo remunerado como en las tareas de cuidado.

Eliminar los obstáculos que enfrentan las mujeres, es una estrategia que impulsa la economía local y al reconocer el aporte de las mujeres, garantizarles opciones de desarrollo genera condiciones donde las mujeres dejen de estar expuestas a la precarización laboral y puedan acceder a empleos con estabilidad y derechos.

## **Calidad de vida**

La calidad de vida representa una percepción subjetiva y objetiva del bienestar de una persona en diferentes dimensiones: salud, trabajo, relaciones sociales, estabilidad económica, entre otras. En el ámbito laboral, este concepto adquiere especial relevancia, ya que las condiciones en las que se trabaja pueden incidir de forma directa en el equilibrio físico, mental y emocional de los individuos.

Según la Organización Mundial de la Salud, la calidad de vida laboral se vincula al cómo una persona evalúa su situación dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive, en función de sus metas, expectativas

y preocupaciones (Galván, 2022). Esto significa que no basta con tener un empleo, sino que este debe permitir el desarrollo personal y garantizar derechos fundamentales. Sin embargo, en contextos como el de La Cadena de la Bahía, muchas mujeres trabajan bajo condiciones que deterioran su salud, reducen su tiempo de descanso y afectan su bienestar general.

Además, autores como Hernández-Vicente et al. (2017) han señalado que la calidad de vida en el trabajo se ve influida por la cultura organizacional, el apoyo social y la estabilidad emocional del trabajador. Cuando estos elementos se descuidan como suele ocurrir en entornos laborales informales, la experiencia laboral puede convertirse en una fuente de estrés, fatiga o desmotivación. Por ello, mejorar la calidad de vida de las trabajadoras implica no solo condiciones físicas seguras, sino también entornos donde puedan sentirse valoradas y respetadas.

“La calidad de vida de cada empleado dentro del entorno de trabajo puede entenderse como una relación global, que forma aspectos positivos, pero también puede generar eventos desfavorables en la vida individual laboral” (Galván, 2022, p. 18).

### **Doble Presencia**

El concepto de doble presencia hace referencia a una realidad con la que tantas mujeres trabajadoras deben lidiar al mismo tiempo, dado que están obligadas a responder a las demandas de sus trabajos y a las responsabilidades sociales, pero esta situación, en lugar de reflejar una elección libre, es el resultado de construcciones socioculturales que aún asignan a las mujeres la responsabilidad casi exclusiva del cuidado del hogar, incluso cuando también forman parte de quienes salen a trabajar.

Esta situación no se debe a una decisión libre, sino a construcciones socioculturales que continúan asignando la tarea del cuidado del hogar de manera casi exclusiva a las mujeres, incluso cuando ocupan una posición en el mercado laboral.

En este sentido, Carrasquer (2009) afirma que cuando las mujeres participan en el trabajo remunerado, su presencia en el ámbito de la

reproducción no se anula, produciendo así un doble turno que causa tensiones físicas y emocionales. En otras palabras, dado que los hombres están más alienados del hogar y de la familia en general, las mujeres tienen que "dividirse" entre los dos mundos para ocupar un exceso de deberes que a menudo se normalizan tanto en la sociedad en general como en su hogar familiar.

Gavidia (2017) enfatiza que la doble presencia puede desencadenar un sin número de implicaciones a la integridad de la mujer como agotamiento físico, frustración y estrés, debido a que las mujeres deben asumir múltiples tareas sin que existan mecanismos reales de apoyo o distribución justa en el hogar con las labores del cuidado y como resultado, muchas veces no se logran desarrollar plenamente sus capacidades en el ámbito profesional, o así también disfrutar de espacios personales como el descanso o desarrollo.

La Organización Internacional del Trabajo (2013) ha reconocido que la doble presencia constituye un factor de riesgo psicosocial que debe ser atendido con políticas públicas y prácticas laborales que promuevan la corresponsabilidad de género. Este fenómeno no solo perjudica a las mujeres, sino que limita el desarrollo social en su conjunto, ya que perpetúa una estructura desigual e injusta.

“La doble jornada y la consiguiente carga de trabajo tienen una fuerte repercusión sobre la salud: provoca estrés, fatiga crónica, envejecimiento prematuro y trastornos psicosomáticos” (OIT, 2013, p. 27).

### **Riesgos Físicos**

Los riesgos físicos en el trabajo son aquellas condiciones presentes en el entorno laboral que pueden causar daño a la salud o integridad de las personas. Estos riesgos incluyen exposición prolongada al sol, malas posturas, cargas pesadas, falta de descanso adecuado o la inexistencia de infraestructura segura para desarrollar las actividades diarias. Para muchas mujeres que trabajan en el comercio informal estas condiciones forman parte de su día a día, sin medidas de prevención ni respaldo institucional.

De acuerdo con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicada en el Decreto Ejecutivo No. 255 del 24 de mayo de 2024, como objetivo contribuir a garantizar a un entorno laboral seguro y saludable mediante la implementación de las políticas y procedimientos necesarios, sin embargo, en la economía informal, esta ley simplemente no es posible aplicarla y son estos trabajadores los que están en riesgo de lesiones, estrés, ataques por la inseguridad, problemas de salud relacionados con el tipo de actividad económica que desarrolla y agotamiento, por ese motivo esta falta de protección revela un déficit estructural de los derechos laborales, particularmente de los trabajadores en condiciones laborales precarias.

Bazurto (2019) propone que la presencia de riesgos físicos continuos reduce significativamente la calidad de vida laboral y aumenta las probabilidades de desarrollar enfermedades, dolores crónicos o problemas circulatorios. A pesar de que muchas de estas mujeres realizan esfuerzos físicos importantes, el sistema laboral informal no les ofrece garantías mínimas de cuidado ni acceso a servicios de salud laboral adecuados.

“La fatiga física está relacionada al estrés excesivo debido a la sobrecarga y a las posturas incómodas por las que pueda estar padeciendo un trabajador, que influyen directamente en la calidad de vida laboral y cuya presencia genera su reducción” (Granados, 2011, p. 20).

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos socialmente construidos que una sociedad considera apropiados para hombres, mujeres y otras identidades. A diferencia del sexo que es biológico, el género es una categoría sociocultural que influye en las oportunidades, derechos y dinámicas de poder en el ámbito laboral y social. Las mujeres suelen enfrentar mayores tasas de informalidad, salarios más bajos y menor acceso a protección social (Jiménez & Zúñiga, 2019).

## **Marco Normativo**

### **Constitución de la República del Ecuador**

El trabajo está reconocido como un derecho fundamental y un medio práctico y esencial para la realización personal y social, es así como La

Constitución de la República del Ecuador (2008) lo reconoce. Este instrumento establece que el Estado tiene el deber de garantizar que todas las personas disfruten de un trabajo digno y equitativo, sin ninguna discriminación, enfatizando a aquellos históricamente excluidos, entre ellos, las mujeres.

De igual forma el Artículo 11, numeral 2: 'Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades' (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 12), establece que, desde este punto de vista, se deberá garantizar la igualdad de oportunidades y derechos, y se admite la libertad que debe otorgarse a las mujeres y de manera similar, la libertad de obtener sus propios recursos económicos sin tener que realizar trabajos inseguros.

En su artículo 33, se expresa que el trabajo debe ser fuente de vida decorosa, dignidad y bienestar. Además, el artículo 66, numeral 3, protege la integridad física, psíquica y moral de las personas, mientras que el numeral 4 garantiza el derecho a la igualdad formal y material, y a la no discriminación. Esto implica que el Estado debe generar condiciones que aseguren una vida libre de violencia y exclusión en todos los espacios, incluido el laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El artículo 331 establece que las mujeres deben gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción laboral y una remuneración justa, en la libertad para encontrar trabajo y en la libertad para dedicarse al trabajo por cuenta propia. Esta prescripción constitucional significa que el Estado está obligado a hacer algo activamente para erradicar todas las formas de discriminación que afectan a las mujeres en el mundo laboral; se espera que esta obligación sea mayor en los mercados laborales que aún son en parte informales, como la Cadena de la Bahía, donde persisten desigualdades estructurales.

El Estado garantizará igualdad para las mujeres en el acceso al empleo, a su formación profesional y a la promoción laboral, a una remuneración equitativa y a la iniciativa de trabajo autónomo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 331).

## **Tratados y Convenios Internacionales**

El marco internacional de derechos humanos también respalda el derecho de las mujeres a condiciones laborales dignas, es así que la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias, y a la protección contra el desempleo. Así mismo, el artículo 7 establece la igualdad ante la ley y la protección contra la discriminación, lo que resulta crucial para abordar las inequidades laborales que enfrentan las mujeres en entornos informales.

De igual manera, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como la Convención de Belém do Pará (1994), establece que la violencia de género no solo se manifiesta en el ámbito privado, sino también en el laboral. El artículo 6 de esta convención señala que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, incluyendo el derecho a ser valorada sin estereotipos de subordinación o inferioridad.

Por otra parte, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) hace un llamado a los Estados para eliminar la desigualdad en el empleo y asegurar a las mujeres el derecho a condiciones laborales seguras, estables y justas. El numeral 100 de este documento destaca que muchas mujeres trabajan en empleos mal remunerados y en condiciones tediosas, especialmente en contextos informales como el de esta investigación.

Cada vez más mujeres trabajan en ocupaciones con bajos salarios, en medio de condiciones agotadoras y dañinas para su salud (ONU Mujeres, 1995, numeral 100).

## **Normativa Ecuatoriana en materia laboral**

El Código de Trabajo del Ecuador (2005) es un instrumento que norma las relaciones entre trabajadores y empleadores y da un marco referencial de derechos y obligaciones entre las partes, que sistematizan la relación laboral. Es así que este documento legal indica en su artículo 410 que los empleadores están obligados a asegurar condiciones de trabajo, adecuadas

que no pongan en riesgo la salud o la vida del trabajador. Por otra parte, el artículo 347 define los riesgos del trabajo como todos aquellos posibles eventos derivados de la actividad laboral, que podrían poner en riesgo su integridad, reconociendo tanto enfermedades profesionales como accidentes.

En la práctica, sin embargo, muchas trabajadoras informales, como las mujeres de La Bahía quedan fuera del alcance de estas protecciones debido a la ausencia de contratos formales o mecanismos de fiscalización. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer la aplicación efectiva de las leyes laborales para que estas no se conviertan en principios abstractos, sino en garantías reales que amparen a quienes trabajan en condiciones vulnerables.

Adicionalmente, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2005) presenta una visión transversal sobre cómo la violencia de género se expresa también en el ámbito laboral, es así que esta normativa reconoce en su artículo 10. Los diferentes tipos de violencia, entre ellos la simbólica, económica y patrimonial, y señala el entorno laboral como uno de los espacios donde esta puede manifestarse. Es por eso que, el trabajo en situación de precarización es decir sin derechos ni seguridad es también una forma de violencia estructural que debe ser visibilizada y combatida.

“La finalidad es prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos de desigualdad entre hombres y mujeres” (Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, 2005, art. 2).

## **Marco Estratégico**

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

El Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025 Es la base para la planificación pública en nuestro país, y su contenido consolida las prioridades del Estado en materia integral, social, institucional y ambiental, considerado la base para la planificación pública en nuestro país, y su

contenido consolida las prioridades del Estado en materia integral, social, institucional y ambiental.

El Objetivo 1 del Plan, tiene como finalidad promover el crecimiento en las posibilidades de empleo con trabajo digno, lo que sugiere la necesidad de diseñar políticas destinadas a contener las brechas de desigualdad que afectan el acceso al trabajo. La Política 1.1, en específico, está dirigida a la inclusión laboral y a fomentar modalidades de contrato de acuerdo con la situación de los sectores vulnerables, algo que es absolutamente necesario para responder a las actuales condiciones salariales y laborales de las mujeres en áreas como La Bahía.

Asimismo, El Objetivo 5 del plan se centra en proteger a las familias, combatir la pobreza e impulsar la inclusión social, esto incluye medidas para combatir la discriminación estructural a la que se enfrentan muchas mujeres trabajadoras. En este sentido, la investigación incluye un diagnóstico de estas brechas sociales y propone reflexionar sobre cómo la informalidad no solo es un problema económico, sino también un síntoma de exclusión y la ausencia de una política de protección social sostenida (Secretaría Nacional de Planificación del Ecuador, 2021).

“La meta de esta política es la reducción de la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres del 33.50% al 28.45%” (Secretaría Nacional de Planificación del Ecuador, 2021, p. 34).

### **Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial PDOT Municipal**

El Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) es una herramienta estratégica local que busca que pretende regular el desarrollo organizado del territorio sobre la base de las demandas reales de los ciudadanos. En Guayaquil, el PDOT municipal no ignora esta realidad. Reconoce abiertamente los problemas que golpean a quienes trabajan en los sectores informales, y La Bahía es un claro ejemplo de ello. Allí la informalidad laboral se hace evidente, la desigualdad de género persiste y los espacios para la economía popular resultan insuficientes.

El plan intenta alinearse con las políticas nacionales y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y plantea acciones como promover el trabajo digno, mejorar los espacios de venta y respaldar los emprendimientos de mujeres. Sin embargo, la verdad es que su aplicación no ha sido sencilla. En la práctica, los obstáculos siguen siendo grandes, sobre todo en las zonas donde la precariedad laboral es parte del paisaje cotidiano.

El PDOT representa tanto un instrumento técnico de planificación como un acuerdo colectivo que guía las decisiones sobre el desarrollo territorial entre el gobierno y los ciudadanos, que debería materializarse en políticas cohesivas para la inclusión económica, la accesibilidad a servicios básicos y programas para empoderar la autonomía económica de las mujeres en situación de vulnerabilidad.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

### **Enfoque de Investigación**

De acuerdo a los objetivos establecidos, y al diseño elegido para este estudio, se considera apropiado trabajar con un enfoque mixto, el cual según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2018), "busca obtener y analizar datos cualitativos y datos cuantitativos, así como la integración de ambas perspectivas se centra en los comportamientos y emociones que se puedan obtener de las experiencias vividas, por lo que la investigación busca examinar la relación entre las condiciones laborales precarias y su efecto en la calidad de vida de las trabajadoras del sector "La Cadena".

Como fundamentan diversos autores especializados en metodología de investigación:

- Hernández Sampieri et. al (2018) destacan que este paradigma "emplea instrumentos estandarizados para medir fenómenos sociales, permitiendo análisis estadísticos rigurosos" (p. 4).
- El propósito del diseño de métodos mixtos es tener diferentes perspectivas al combinar métodos cuantitativos con cualitativos de una manera que se alinea más estrechamente con las mayores posibilidades de abordar problemas y preguntas de investigación significativos y relevantes (Johnson & Onwuegbuzie, 2004).
- Sánchez (2019) añade que su valor principal radica en transformar realidades complejas en datos medibles, facilitando la identificación de patrones reproducibles.

### **Tipo y Nivel de Investigación**

La investigación es de tipo aplicada, porque busca generar conocimientos útiles para comprender y visibilizar una problemática social específica en un contexto real.

El nivel es descriptivo-correlacional, dado que se pretende describir las condiciones laborales de las mujeres del sector "La Cadena" y, al mismo

tiempo, establecer posibles relaciones entre dichas condiciones y su calidad de vida.

La investigación es de tipo aplicada, pues busca generar soluciones prácticas para la problemática estudiada (Vargas, 2009), y de nivel descriptivo-correlacional, ya que describe las condiciones de precarización y examina su relación con la calidad de vida. Como indica Rojas (2015), este nivel permite "identificar patrones y asociaciones entre variables en un contexto específico" (p. 5).

## **Universo, muestra y muestreo**

### **Universo**

El universo o población es definido por Tamayo (1997) como el objetivo es el conjunto de todos los sujetos de los cuales se va a recopilar información, es así que estos sujetos tienen algunos atributos comunes que también han ayudado a reducir la población de estudio. De igual forma Bernal (2010) argumenta que el universo es un conjunto de individuos que presentan similitudes debido a que se vinculan con características específicas de la población de estudio.

Está constituido por todas las mujeres trabajadoras del sector comercial conocido como "La Cadena" en la Bahía de Guayaquil, durante el año 2025.

### **Muestra**

La muestra estará conformada por mujeres mayores de edad que laboren de forma activa en el sector mencionado. Se estima aplicar el cuestionario entre 35 y 50 participantes, de acuerdo con la accesibilidad y seguridad del entorno.

### **Muestreo**

Se utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se seleccionará a las participantes de acuerdo a su disponibilidad y disposición para colaborar con la investigación. Esta técnica es común en contextos

donde el acceso a la población es limitado o presenta riesgos de seguridad según Hernández Sampieri et al. (2018).

### **Formas de recolección de información.**

Según Bernal (2010), la encuesta es una técnica que permite reunir información cuantitativa de una población determinada. Se aplica mediante un cuestionario elaborado por el investigador, con preguntas pensadas en función de los objetivos del estudio. Aunque puede tener limitaciones, como sesgos en las respuestas, el autor subraya que resulta muy útil en investigaciones de carácter descriptivo y exploratorio.

Se optará por la encuesta como técnica de recolección de datos, pues facilita reunir información numérica de un grupo amplio en poco tiempo, asimismo es adecuada en situaciones donde las entrevistas presenciales pueden implicar riesgos para la seguridad del investigador y de las participantes (López & Pérez, 2011).

Como instrumento para la aplicación de la encuesta, se utilizará un cuestionario estructurado, el cual estará compuesto por preguntas cerradas de opción múltiple y por ítems con escala tipo Likert. Este tipo de cuestionario facilita el procesamiento estadístico de los datos y contribuye a mantener la uniformidad en las respuestas. Según Parra (2015), “el cuestionario es una herramienta eficaz en estudios sociales cuando se requiere preservar el anonimato y asegurar la rapidez en la obtención de datos”.

Para comprender el impacto de la precarización laboral en la calidad de vida en este grupo de trabajadoras, se selecciona una muestra de las trabajadoras en una entrevista semiestructurada. Las preguntas abiertas y los ítems de elección forzada que permiten al entrevistador conocer más de lo que la entrevista revela sobre cómo se sienten las trabajadoras respecto a este tema.

### **Formas de análisis de la información**

El estudio empleará estadística descriptiva (frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central para analizar los datos cuantitativos

recolectados mediante encuestas, tal como lo señala Orellana (2001), este enfoque permite transformar datos numéricos en información interpretable sobre las características del grupo estudiado, lo que permitirá:

- Caracterizar las condiciones laborales de las participantes.
- Medir la prevalencia de indicadores de precariedad.
- Establecer relaciones básicas entre variables.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

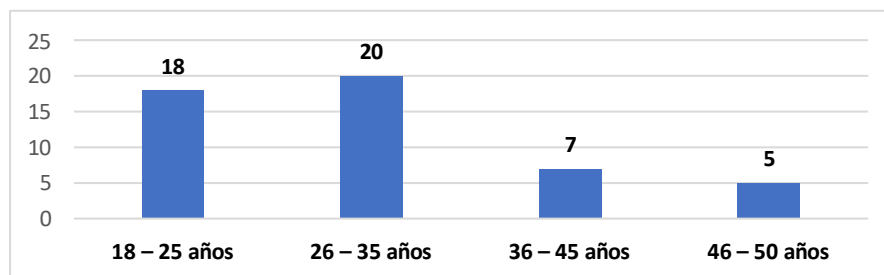
Este capítulo presenta los hallazgos obtenidos a partir del análisis de los datos recolectados mediante la encuesta aplicada a 50 mujeres trabajadoras del sector comercial informal con el objetivo de describir y analizar sus condiciones laborales, sociales, emocionales y de género, con el fin de comprender su realidad desde una perspectiva integral, para luego profundizar en dimensiones clave como condiciones laborales, ambiente laboral, calidad de vida, bienestar emocional y relaciones de género en el trabajo.

### Características de la Muestra

La investigación contó con la participación de un grupo de 50 mujeres trabajadoras del sector “La Cadena” de la Bahía de Guayaquil, de las cuales vamos a describir sus principales características sociodemográficas y laborales.

**Figura 1**

*Edad de las mujeres trabajadoras*



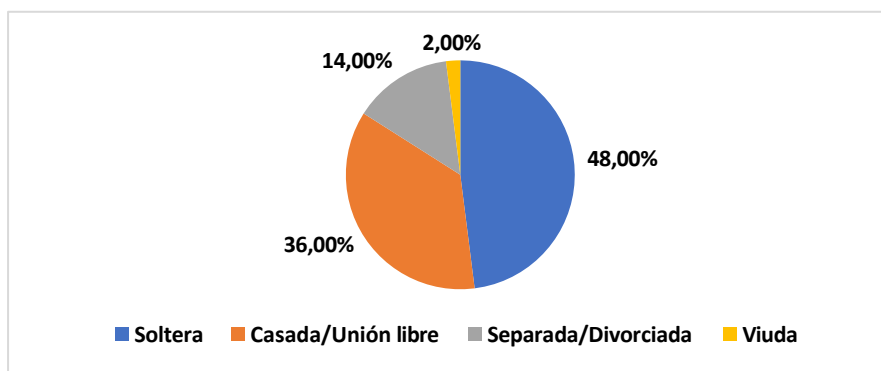
*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

Los resultados de la figura 1 permiten ver con más claridad cómo está compuesto el grupo encuestado. El 40,00% de las mujeres se encuentra entre los 26 y 35 años, un rango donde la energía laboral es intensa y el peso de las responsabilidades suele sentirse con fuerza. Muy cerca aparece el grupo de 18 a 25 años con un 36,00%, lo que refleja un ingreso temprano al mundo del trabajo. En contraste, las mujeres de 36 a 45 años suman el 14,00%, y

apenas un 10,00% se ubica entre los 46 y 50 años. Este panorama deja ver que, en este sector, la presencia de mujeres jóvenes es la que marca la pauta.

**Figura 2**

*Estado Conyugal*

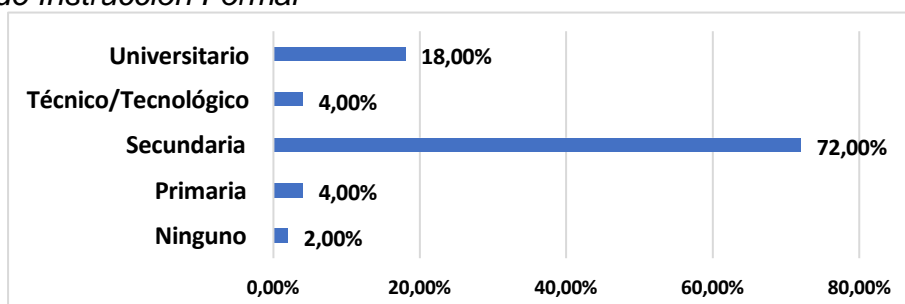


*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

La figura 2, describe el estado civil de las encuestadas y se tiene que el 48,00% de las mujeres encuestadas son solteras, lo que constituye el grupo más numeroso. El 36,00% está casada o en unión libre, el 14,00% se encuentra separada o divorciada y el 2,00% corresponde a viudas. Esta distribución muestra una importante presencia de mujeres que no tienen pareja, lo que puede influir en su carga económica individual y en la forma en que enfrentan las condiciones laborales. Además, permite entender que muchas de ellas asumen de forma directa la responsabilidad de sostener sus hogares, lo que agrava los efectos de la precarización.

**Figura 3**

*Nivel de Instrucción Formal*



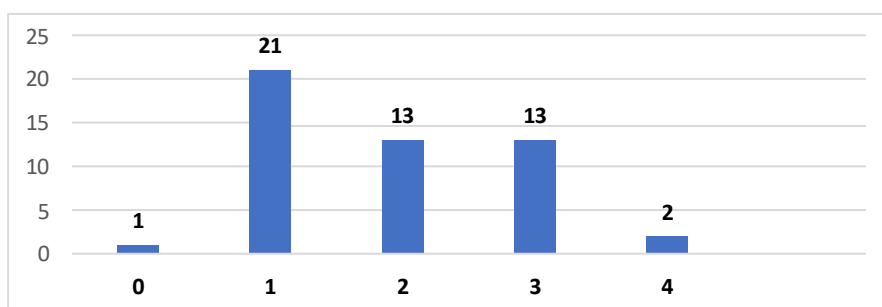
*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

En cuanto al nivel de instrucción formal, según los resultados en la figura 3, el 2,00% no posee ningún nivel de instrucción, el 72,00% de las mujeres encuestadas señaló haber cursado la secundaria, mientras que el 18,00% alcanzó estudios universitarios, por otra parte, el 4,00% de las mujeres encuestadas, señaló que completó solamente la primaria y otro 4,00% cuenta con formación técnica o tecnológica.

Según los resultados, la mayoría de las mujeres encuestadas alcanzó un nivel de educación medio, lo que actualmente limita poder contar con opciones de empleos formales y con beneficios mejores y condiciones, debido a la oferta de mujeres con mayor grado de escolaridad alcanzado. También se observa que muy pocas mujeres cuentan con una formación técnica o superior lo que da una señal de que las desigualdades en educación y trabajo siguen persistentes.

**Figura 4**

*Número de personas dependientes económicamente*



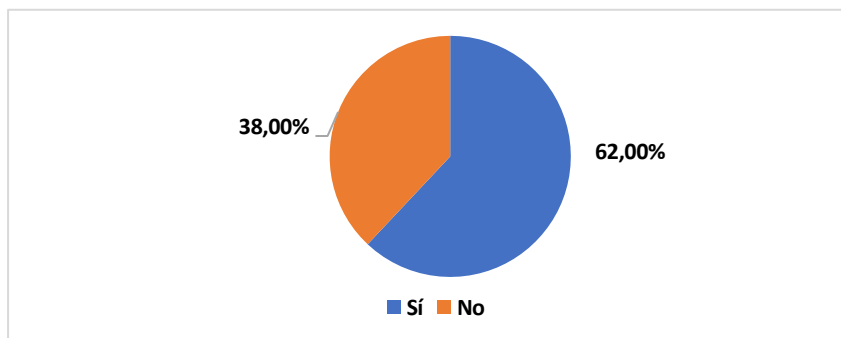
*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

En la figura 4 podemos revisar que el número de personas que dependen económicamente de cada trabajadora, se identifica que el grupo más numeroso corresponde a quienes tienen una persona a su cargo, con un 42,00% del total, en segundo lugar, se encuentran tanto las trabajadoras con dos como con tres personas dependientes, cada uno con un 26,00%. Por otra parte, el 4,00% sostiene a cuatro personas y únicamente el 2,00% declaró no tener dependientes económicos, lo que sugiere que la mayoría de las encuestadas comparte sus ingresos con otros miembros del hogar, lo que

podría influir en la forma en que experimentan sus condiciones laborales y en las necesidades económicas que deben cubrir.

**Figura 5**

*Jefa de Hogar*

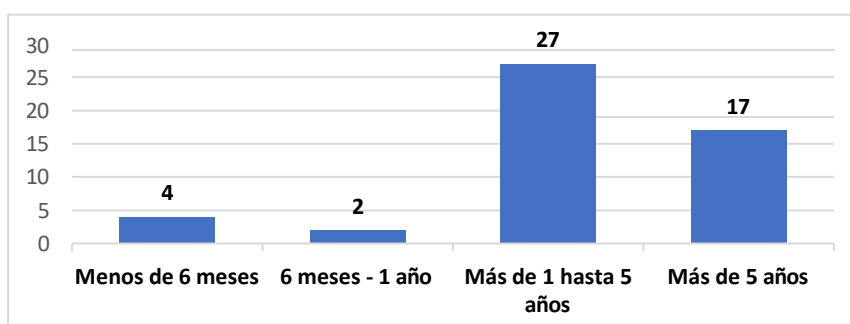


*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

En relación a los resultados en la figura 5 se tiene que el 62,00% respondió afirmativamente al consultarles si se reconocen como jefas de hogar, mientras que el 38,00% indicó que no lo eran. A pesar de que la brecha establecida no es muy amplia, muestra que una parte de las trabajadoras asume la responsabilidad económica del hogar, lo que puede incrementar su vulnerabilidad frente a empleos precarios, ya que no cuentan con otro soporte económico en el núcleo familiar. Además, permite comprender el efecto que pueden tener ciertas condiciones laborales sobre el bienestar y estabilidad de la mujer.

**Figura 6**

*Tiempo trabajando en este empleo*

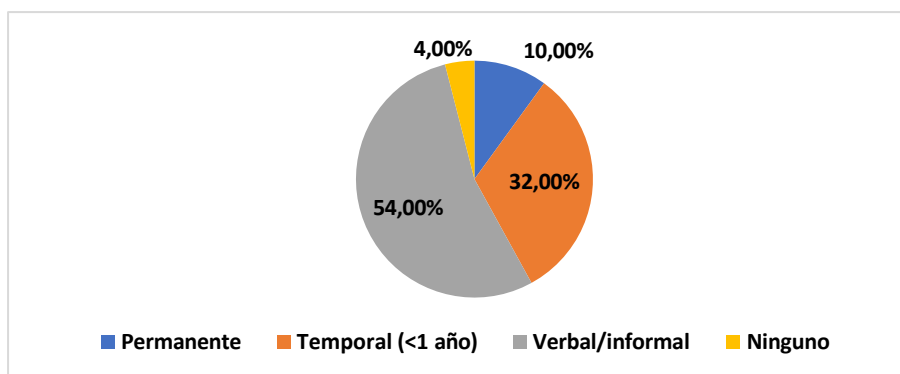


*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

El tiempo que las mujeres llevan trabajando en su empleo actual, según se observa en la figura 6, corresponde a quienes tienen entre uno y cinco años de permanencia, con un 54,00%, le siguen las trabajadoras con más de cinco años en el puesto que representan el 34,00% y en menor medida el 8,00% indicó tener menos de seis meses de antigüedad, junto con el 4,00% que señaló un tiempo de trabajo de entre seis meses y un año, esto sugiere que su nivel de instrucción podría ser un factor que limita el acceso a mejores oportunidades o a empleos con condiciones más favorables, influyendo en persistir en sectores de informalidad.

**Figura 7**

*Tipo de contrato*



*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

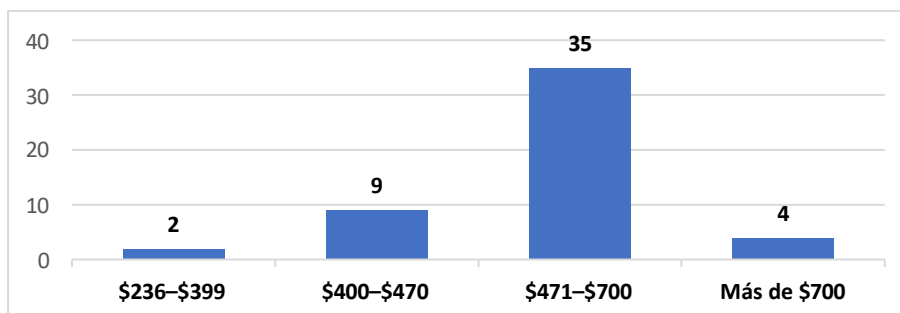
La figura 7, por su parte, revela la fragilidad de los vínculos contractuales. Más de la mitad de las encuestadas, un 54,00%, trabaja bajo acuerdos verbales o informales; es decir, sin papeles que les den seguridad. Un 32,00% cuenta con contratos temporales que no superan un año, lo cual confirma la inestabilidad que enfrentan día tras día. Solo un 10,00% tiene un contrato permanente, y un 4,00% ni siquiera dispone de algún tipo de acuerdo. En conjunto, estos datos muestran una realidad dura: las relaciones laborales en este sector están atravesadas, casi en su totalidad, por la informalidad y la precariedad.

## Objetivo Específico 1

Describir las condiciones de vida y trabajo de las mujeres del sector “La Cadena”.

**Figura 8**

*Rango de ingresos*



*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

La figura 8 muestra con claridad cómo se distribuyen los ingresos de estas mujeres. La mayoría, un 70,00%, gana entre 471 y 700 dólares al mes. Un 18,00% recibe entre 400 y 470 dólares, apenas por encima del mínimo establecido. En los extremos se observa algo revelador: solo un 8,00% supera los 700 dólares, mientras que un 4,00% sobrevive con montos que van de 236 a 399 dólares. Estos datos dejan en evidencia que los ingresos altos son casi inexistentes, y que la mayor parte de las trabajadoras se mueve dentro de rangos que siguen confirmando la precarización en el comercio informal.

**Tabla 1**

*Distribución porcentual de la cobertura de necesidades por nivel de ingresos*

Rango de ingreso	Cobertura de necesidades		
	No alcanza	Cubre lo básico	Cubre lo básico y extras
\$236-\$399	50,00%	50,00%	0,00%
\$400-\$470	11,11%	77,78%	11,11%
\$471-\$700	5,71%	42,86%	51,43%
Más de \$700	25,00%	0,00%	75,00%

*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

Al analizar la relación entre ingreso mensual y la percepción sobre su capacidad para cubrir necesidades en la tabla 1, se observa que los porcentajes varían significativamente dentro de cada rango, es así que en el grupo con ingresos de 236 a 399 dólares, el 50,00% afirma que su ingreso no alcanza, y el otro 50,00% indica que solo cubre lo básico, sin que ninguna mujer haya reportado capacidad para cubrir gastos adicionales, por consiguiente en el siguiente tramo, de 400 a 470 dólares, el 77,78% expresa que su ingreso permite cubrir lo básico, mientras que solo el 11,11% considera que puede cubrir algo más, y otro 11,11% declara que no le alcanza.

El grupo con ingresos de 471 a 700 dólares, concentra el mayor número de casos, los resultados son más equilibrados, donde el 51,53% manifiesta que cubre lo básico y algo más, el 42,86% cubre solo lo básico y un 5,71% no logra cubrir sus necesidades. Finalmente, quienes reciben más de 700 dólares al mes, el 75,00% manifestó que este ingreso permite cubrir incluso algunas necesidades adicionales, aunque, por otra parte, el 25% de este grupo señala que no alcanza, lo que sugiere que incluso en niveles altos de ingreso pueden existir factores que determinen la percepción de suficiencia.

**Tabla 2**

*Distribución porcentual de días trabajados según jornada laboral diaria*

Jornada diaria	Días trabajados		
	5 días	6 días	7 días
Menos de 8 horas	0,00%	50,00%	50,00%
8 horas exactas	10,00%	70,00%	20,00%
Más de 8 horas	10,72%	60,71%	28,57%

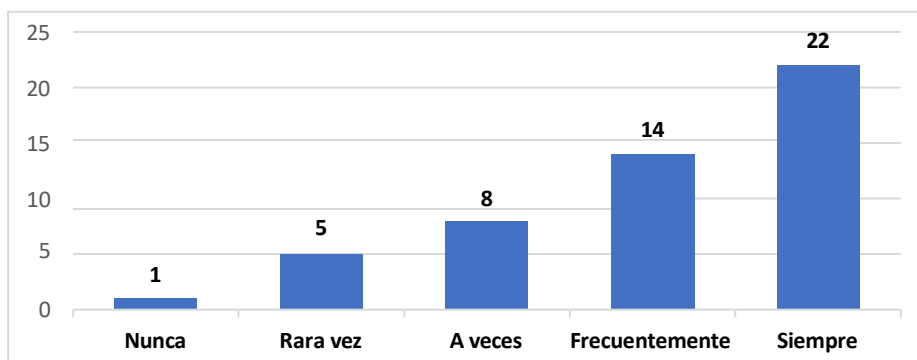
*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

De acuerdo con los datos de la tabla 2, se observa que las mujeres que trabajan más de 8 horas diarias tienden a laborar más días a la semana, concentrándose un 60,71% en jornadas de 6 días y un 28,57% en 7 días. En el grupo con jornadas de 8 horas exactas, el 70,00% trabaja 6 días, el 20,00% lo hace 7 días y el 10,00% solo 5 días. Incluso entre quienes cumplen jornadas menores a 8 horas, la carga semanal sigue siendo alta, ya que el 50,00% trabaja 6 días y otro 50,00% lo hace 7 días. En conjunto, estos resultados

muestran que, independientemente de la duración de la jornada diaria, la mayoría de las trabajadoras supera los cinco días laborales por semana.

**Figura 9**

*Descansos durante la jornada laboral*



*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

En la figura 9 se aprecia, si bien una mayoría cuenta con pausas durante su jornada, existe un grupo significativo de trabajadoras cuya posibilidad de descanso es limitada o inexistente, el 44,00% indicó que siempre dispone de ellos y el 28,00% que lo hace frecuentemente. En contraste, el 16,00% señaló recibir descansos solo a veces, mientras que el 10,00% lo hace rara vez y apenas el 2,00% afirmó no tenerlos nunca.

**Tabla 3**

*Distribución porcentual del acceso a salud según tipo de seguro*

Tipo de seguro	Acceso a salud		
	Sí, siempre	Solo emergencias	No
IESS	33,33%	66,67%	0,00%
Ninguno	13,64%	50,00%	36,36%

*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

Si observamos la tabla 3, las mujeres con seguro del IESS, un 66,67% afirma que solo puede acudir en casos de emergencia, mientras que apenas un 33,33% logra hacerlo de manera regular. La situación cambia radicalmente en quienes no cuentan con ningún seguro: de ellas, un 13,64% accede a

servicios, un 50,00% acude únicamente en emergencias y un 36,36% directamente no recibe atención. Estos porcentajes nos muestran algo duro pero real: la cobertura o ausencia de un seguro marca de manera directa la posibilidad de atenderse, generando una brecha que afecta tanto la salud física como la tranquilidad de cada mujer.

**Figura 10**

*Acceso regular a comidas diarias*

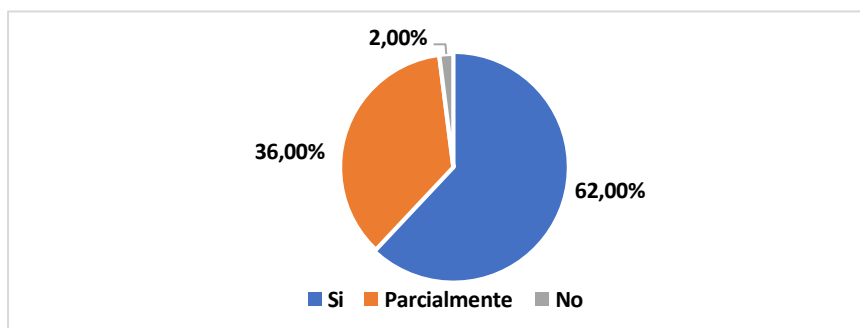


*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

La regularidad con la que las mujeres encuestadas acceden a sus comidas diarias, se evidencia con un 98,00% que indicó que siempre come lo necesario, que, pese a otras limitaciones, la mayoría logra mantener una alimentación constante durante el día, solo una persona, equivalente al 2,00%, señaló que esto ocurre solo a veces, así se muestra en la figura 10.

**Figura 11**

*Acceso a vivienda segura y digna*



*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

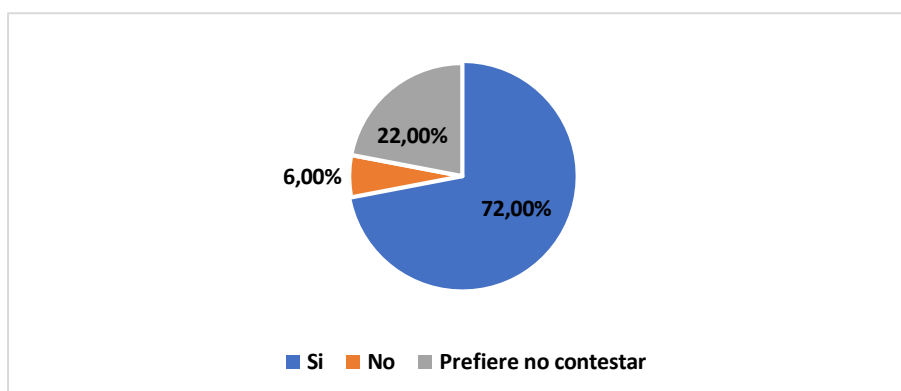
La figura 11 muestra que el 62,00% de las mujeres encuestadas manifiestan tener una vivienda segura y digna, el 36,00% indica manifiestan que se cumple solo de forma parcial y el 2,00% manifiesta no tenerla, lo que, evidencia que, si bien la mayoría dispone de condiciones habitacionales que consideran adecuadas, otra parte de las encuestadas responden tener limitaciones en este aspecto.

### **Objetivo Específico 2:**

**Identificar las barreras y desafíos que afrontan las mujeres del sector “La Cadena” para acceder a empleo digno y seguro.**

**Figura 12**

*Existencia de políticas de protección laboral*

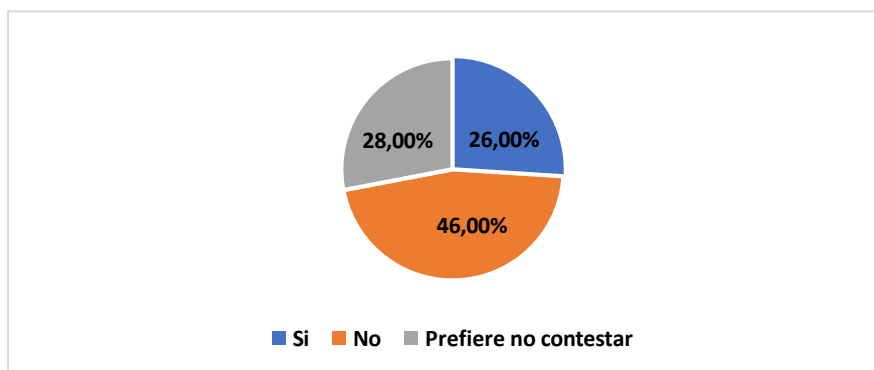


*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

Los resultados de la figura 12 abren una ventana al clima laboral. El 72,00% de las encuestadas señaló recibir un trato respetuoso en sus espacios de trabajo. Sin embargo, un 6,00% respondió que no lo percibe y un 22,00% prefirió guardar silencio. Y es que, aunque la mayoría se siente bien tratada, el hecho de que existan mujeres que no se sienten respetadas o que no se animan a responder muestra algo importante: todavía hay que fortalecer la confianza y las relaciones dentro del ámbito laboral.

**Figura 13**

*Acceso a vivienda segura y digna*

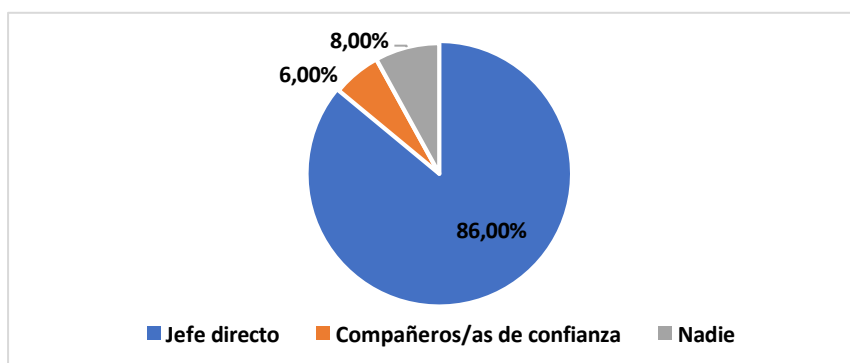


*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

Según la figura 13, el 46,00% de las mujeres señaló que en su lugar de trabajo no existen políticas de protección, el 26,00% indicó que sí las tiene y el 28,00% no sabe si existen. Esta distribución sugiere que, además de una presencia limitada de mecanismos formales, hay un nivel importante de desconocimiento sobre su existencia o aplicación.

**Figura 14**

*Acceso acudir ante un problema laboral*



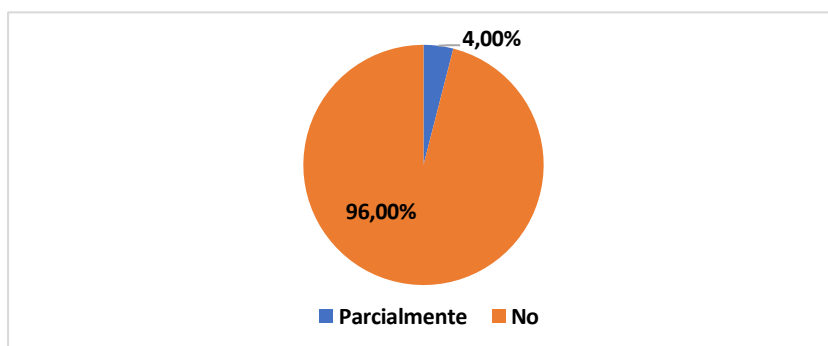
*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

Los resultados de la figura 14 muestran que el 86,00% de las mujeres encuestadas manifestó acudir a su jefe directo en caso de enfrentar un problema laboral, mientras que un 6,00% recurre a compañeros o compañeras de confianza y un 8,00% indicó no contar con ninguna persona a la que acudir.

Aquí hay que resaltar que la ausencia de menciones al área de Recursos Humanos evidencia la inexistencia esta instancia en el contexto laboral de las participantes, lo que concentra la resolución de conflictos en relaciones jerárquicas directas o en redes informales de apoyo.

**Figura 15**

*Conocimiento sobre derechos laborales con enfoque de género*



*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

La figura 15 presenta los resultados del nivel de conocimiento que respondieron las encuestadas sobre derechos laborales con enfoque de género es así que el 96,00% de las mujeres indicó no poseer conocimiento sobre derechos laborales con enfoque de género, mientras que únicamente el 4,00% manifestó tenerlo de forma parcial.

Esta situación muestra que existe una brecha de conocimiento que podría repercutir en la capacidad de las trabajadoras para identificar riesgos y exigir el cumplimiento de sus derechos, de la misma forma poder reconocer situaciones de discriminación o desigualdad cuando estas se presenten.

**Tabla 4**

*Distribución porcentual de la posibilidad de crecimiento profesional, mejora salarial y oferta de horarios flexibles del empleador*

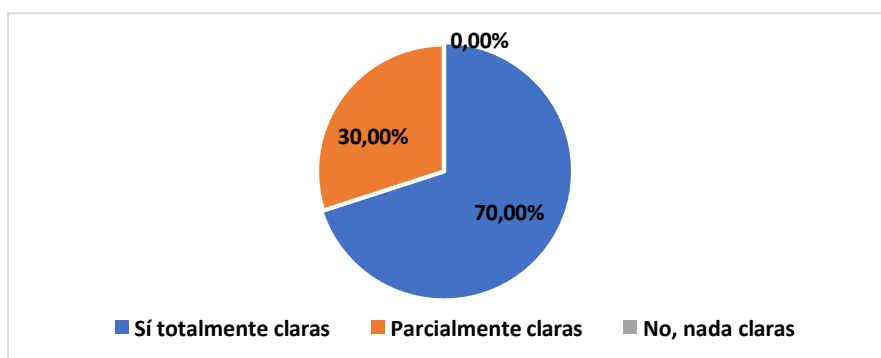
Variable	Si	No
Puede crecer profesionalmente	18,00%	82,00%
Puede mejorar su salario en este empleo	22,00%	78,00%
Su empleador ofrece horarios flexibles	28,00%	72,00%

*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

Cuando revisamos la tabla 4, lo que aparece es un panorama con pocas oportunidades de crecer. Solo un 18,00% cree que podría desarrollarse profesionalmente, y apenas un 22,00% piensa que su salario podría mejorar en el trabajo actual. Sí, un 28,00% goza de horarios flexibles, pero la gran mayoría no cuenta con esa ventaja. En definitiva, lo que queda claro es que las posibilidades de avanzar, ya sea en ingresos, condiciones o conciliación con la vida personal, son reducidas. La sensación que queda es la de un ambiente que limita más de lo que impulsa.

**Figura 16**

*Claridad sobre funciones y responsabilidades*



*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

La figura 16 muestra un dato interesante. Un 70,00% de las mujeres afirma tener muy claras las actividades que debe realizar en su trabajo. Por otra parte, un 30,00% dice que su comprensión es solo parcial, lo que puede derivar en errores o inestabilidad. Nadie respondió no conocer sus funciones, lo que al menos da una certeza: en general, saben qué hacer, aunque no siempre con la seguridad o el respaldo necesario.

**Tabla 5**

*Distribución de la percepción del temor a perder el empleo, cumplimiento de pagos y fortalecimiento de independencia económica en mujeres trabajadoras*

<b>Variable</b>	<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>A veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>
Temor a perder el empleo	52,00%	10,00%	34,00%	0,00%	4,00%
Su empleador cumple con los pagos puntualmente	0,00%	0,00%	0,00%	34,00%	66,00%
Trabajo ha fortalecido su independencia económica	78,00%	22,00%	0,00%	0,00%	0,00%

*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

Según la tabla 5, en relación con el temor a perder el empleo, el 52,00% de las mujeres indicó que nunca siente esta preocupación, mientras que el 34,00% señaló que la experimenta a veces, y un 4,00% afirmó que siempre la tiene presente.

En cuanto al cumplimiento de pagos, el 66,00% reportó que siempre recibe su salario puntualmente y un 34,00% dijo que esto ocurre con frecuencia, sin casos en las demás categorías. Respecto a la independencia económica, el 78,00% expresó que nunca ha logrado fortalecerla a través de este empleo y el 22,00% mencionó que solo rara vez ha alcanzado este objetivo.

### Objetivo Específico 3:

**Reconocer el impacto de la precarización laboral en su bienestar físico, emocional y social de las mujeres del sector “La Cadena”.**

**Tabla 6**

*Relación entre la percepción de cuidado personal y el tiempo dedicado a actividades recreativas.*

Cuidado de la salud	Días a la semana realiza actividades recreativas		
	0 días	1-2 días	3 días o más
Sí, cuido ambas	6,00%	14,00%	0,00%
Solo cuido salud física	12,00%	6,00%	2,00%
Solo cuido salud emocional	0,00%	2,00%	0,00%
No cuido ninguna	18,00%	40,00%	0,00%

*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

En la Tabla 6 se observa que la práctica recreativa frecuente es reducida en todos los grupos, lo que sugiere que las limitaciones de tiempo y las condiciones laborales pueden estar restringiendo las oportunidades de ocio y autocuidado entre las trabajadoras encuestadas.

El grupo más numeroso corresponde a quienes no cuidan ningún aspecto de su salud, con un 58,00% del total, de las cuales el 40,00% realiza actividades recreativas entre uno y dos días por semana y el 18,00% no dedica ningún día a estas prácticas. Entre las que sí cuidan ambas dimensiones de su salud, el 14,00% participa en actividades recreativas uno o dos días a la semana y el 6,00% no realiza ninguna. En el grupo que solo cuida la salud física, un 12,00% no participa en actividades recreativas, un 6,00% lo hace uno o dos días y un 2,00% alcanza tres días o más. Por último, quienes solo cuidan la salud emocional representan el 2,00% y realizan actividades recreativas uno o dos días por semana.

**Tabla 7**

*Distribución de la frecuencia de estrés laboral y disponibilidad de tiempo para el autocuidado de la salud*

<b>Variable</b>	<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>A veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>
Estrés por trabajo	0,00%	14,00%	48,00%	24,00%	14,00%
Tiempo para cuidar salud	34,00%	44,00%	14,00%	6,00%	2,00%

*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

La tabla 7 muestra un patrón inverso entre ambas variables, a medida que el estrés aumenta, el tiempo disponible para el autocuidado disminuye, evidenciando una relación negativa entre la presión laboral y la posibilidad de atender la salud personal. El estrés laboral presenta su mayor concentración en las categorías a veces, frecuentemente y siempre, mientras que el tiempo para cuidar la salud se concentra en rara vez o nunca.

**Tabla 8**

*Relación entre la percepción de descanso suficiente y el tiempo dedicado a tareas domésticas*

<b>Descanso suficiente</b>	<b>Horas diarias dedicadas a tareas domésticas</b>		
	<b>Menos de 1 hora</b>	<b>1-2 horas</b>	<b>Más de 2 horas</b>
Nunca	0,00%	2,00%	2,00%
Rara vez	6,00%	14,00%	8,00%
A veces	6,00%	32,00%	6,00%
Frecuentemente	2,00%	18,00%	0,00%
Siempre	2,00%	0,00%	2,00%

*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

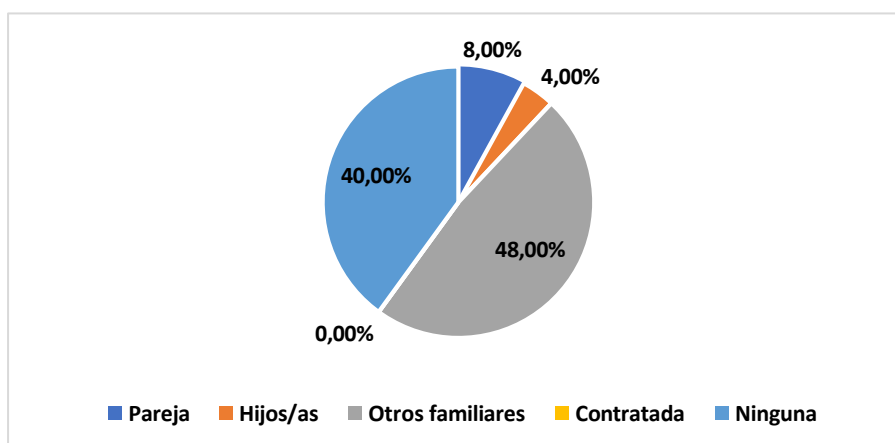
De acuerdo con los resultados de la tabla 8 las mujeres que dedican más de dos horas diarias a tareas domésticas son también quienes, en mayor proporción, afirman no descansar lo suficiente.

Por otra parte, aquellas que invierten menos de una hora en estas actividades tienden a reportar niveles más altos de descanso adecuado. Esta relación sugiere que la carga doméstica puede influir directamente en la percepción de descanso, lo que repercute en el bienestar general de las trabajadoras y se evidencia que entre las trabajadoras que nunca descansan lo suficiente, un 2,00% dedica entre una y dos horas diarias a tareas domésticas y otro 2,00% más de dos horas.

En los niveles intermedios, como a veces y frecuentemente, la mayoría destina una a dos horas al día, con un 32,00% y un 18,00% respectivamente. En el grupo que rara vez descansa lo suficiente, el 14,00% invierte entre una y dos horas, el 6,00% menos de una hora y el 8,00% más de dos horas. Finalmente, entre quienes siempre logran descansar, el 2,00% dedica menos de una hora y otro 2,00% más de dos horas, sin presencia en la categoría intermedia.

**Figura 17**

*Fuente de apoyo en las tareas domésticas*

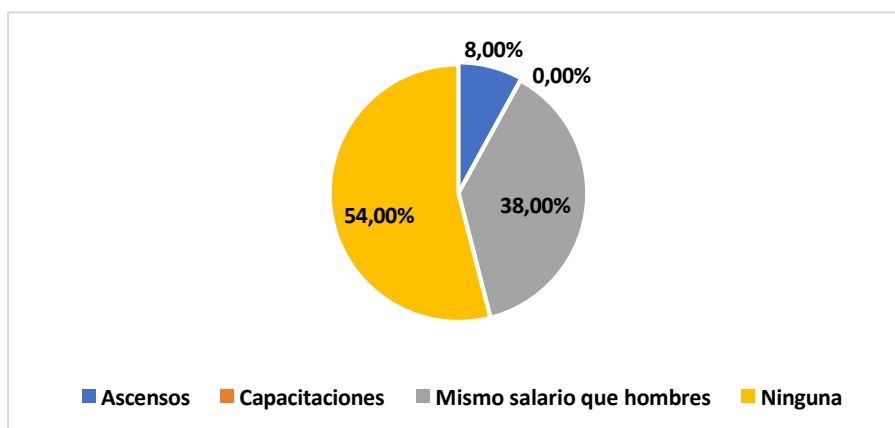


*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

la figura 17 nos recuerda algo fundamental: la carga de trabajo no termina en el espacio laboral. El 48,00% recibe ayuda en las tareas del hogar por parte de otros familiares, pero casi la mitad un 40,00% no cuenta con ningún tipo de apoyo. Solo un 8,00% recibe ayuda de su pareja y un 4,00% de sus hijos o hijas. Lo llamativo es que no se registran casos de apoyo remunerado. Esto nos habla de una realidad clara: las tareas domésticas recaen directamente sobre ellas o sobre su círculo más cercano. Y probablemente, la ausencia de ayuda contratada se deba a una razón muy simple: sus ingresos no les permiten pagar ese tipo de servicio.

**Figura 18**

*Oportunidades laborales no recibidas por razón de género*



*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

En la figura 18 se observa que la mayoría de las trabajadoras, con un 54,00%, manifestó no haber perdido oportunidades laborales por motivo de género. Un 38,00% indicó haber sido afectada en el acceso al mismo salario que los hombres, mientras que un 8,00% señaló haber perdido posibilidades de ascenso.

No se registraron casos que mencionaran pérdida de capacitaciones. Estos datos evidencian que, persisten desigualdades salariales y en la promoción profesional que afectan a un grupo importante de las encuestadas.

**Tabla 9**

*Percepción del impacto del trabajo y responsabilidades en las oportunidades laborales de las mujeres trabajadoras*

<b>Variable</b>	<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>A veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>
Afectación de la relación familiar por el trabajo	24,00%	8,00%	42,00%	12,00%	14,00%
Afecta oportunidades laborales por el rol como mujer	44,00%	0,00%	34,00%	4,00%	18,00%
Limitan sus oportunidades laborales debido a responsabilidades familiares	40,00%	4,00%	38,00%	8,00%	10,00%

*Nota.* Encuesta a mujeres trabajadoras del sector la Cadena en la Bahía de Guayaquil

Los resultados de la tabla 9 evidencian que, en el caso de la afectación de la relación familiar por motivos laborales, una parte importante de las trabajadoras percibe un impacto moderado, mientras que un grupo menor indica no haber tenido inconvenientes de este tipo, por consiguiente, en cuanto a las oportunidades laborales relacionadas con el rol de la mujer, se destaca que casi la mitad de las encuestadas consideraron no haber sido afectada, sin embargo, otra proporción significativa reconoce haber enfrentado estas limitaciones en algún momento y respecto a las responsabilidades familiares como factor que limita las oportunidades de trabajo, se observa que para muchas trabajadoras no representan un obstáculo, pero para un sector considerable sí generan restricciones que condicionan su desarrollo profesional.

## Resultados del grupo focal

Asimismo, con el propósito de complementar los datos cuantitativos y profundizar en la investigación, se desarrolló un grupo focal con cinco mujeres trabajadoras del mismo sector. Esta técnica permitió explorar de manera más cercana sus percepciones, experiencias y aspiraciones, aportando una visión cualitativa que enriquece la comprensión de su realidad, así, la información obtenida mediante el grupo focal refuerza y amplía los resultados de la encuesta, ofreciendo una mirada integral sobre la precarización laboral y su impacto en la vida personal, familiar y social de las participantes.

## Condiciones de trabajo

Las participantes coincidieron en que sus jornadas inician alrededor de las 9 de la mañana y se extienden hasta las 6 o 7 de la tarde, con variaciones en temporadas de mayor venta. Nayeli explicó: *“Empezamos a las 9 am y la salida es a las 6 o 7 de la noche, no es algo fijo, se trabaja seis días a la semana”* (Nayeli, Grupo focal, 2025). En la misma línea, Juanita indicó: *“Lo mismo, trabajo de 9am a 6pm y seis días a la semana”* (Juanita, Grupo focal, 2025). Daniela señaló que su jornada es aún más extensa: *“Trabajo los 7 días de la semana de 9am a 4 o 5pm que termino de vender los bollos”* (Daniela, Grupo focal, 2025). Arelis agregó que en temporada alta puede laborar hasta las 8 o 9 de la noche (Arelis, Grupo focal, 2025), mientras que Carolina afirmó que: *“De 10 a 6pm y cuando se amerita en temporadas altas todos los días”* (Carolina, Grupo focal, 2025).

En cuanto a las condiciones físicas, Nayeli comentó: *“En cuestión de espacio es pequeño y no contamos con baño, es duro y en cuanto a seguridad no es muy seguro... tratamos de darle seguridad al cliente entre nosotros”* (Nayeli, Grupo focal, 2025). Juanita señaló algo similar al mencionar que: *“Nosotros tenemos espacio en general reducido... en este sector hay mucha delincuencia rápida y a veces somos víctimas de robo”* (Juanita, Grupo focal, 2025). Daniela expuso la dificultad de trabajar al aire libre: *“Nosotros trabajamos al aire, queremos un local, pero ahí vamos poco a poco”* (Daniela, Grupo focal, 2025). Por su parte, Arelis expresó: *“No tenemos las condiciones adecuadas... si hay guardias que andan por ahí, pero necesitamos más*

*alguien que esté pendiente” (Arelis, Grupo focal, 2025). Finalmente, Carolina relató: “Yo trabajo en la parte de la calle porque el local está lleno con la mercadería y es muy peligroso... el tema de seguridad es preocupante tanto para nosotras como vendedoras como para el cliente” (Carolina, Grupo focal, 2025).*

Estas voces coinciden con lo planteado por Capogrossi e Izquierdo (2021), quienes sostienen que la informalidad en América Latina reproduce condiciones de inseguridad y ausencia de servicios. Asimismo, lo expresado por Arelis sobre la falta de infraestructura refleja lo señalado por García (2020), quien advierte que la precarización laboral incluye no solo los bajos ingresos, sino también la carencia de entornos laborales dignos.

### **Ingresos y endeudamiento**

En relación a los ingresos, Nayeli manifestó: *“Pues la verdad, yo como persona que comisiona, le diría que no. Porque incluso comisionando... hago pagos semanales en mi casa. Pero no me pagan lo suficiente en este tipo de trabajo. Si yo pudiera ir trabajando, pudiera ganar un poco más”* (Nayeli, Grupo focal, 2025). De manera parecida, Juanita señaló: *“No alcanza porque toda su vida está mejorando de comida, de salud, de impuestos. Eso implica más o que aquí trabajamos con mucho riesgo laboradas para poder cubrir”* (Juanita, Grupo focal, 2025). Daniela resumió su experiencia con la frase: *“A veces sí, a veces no”* (Daniela, Grupo focal, 2025). Por su parte, Arelis explicó: *“En mi caso, como soy madre soltera, tengo un bebé pequeño. Obviamente las horas que nosotros le damos al trabajo no nos alcanzan. Por lo menos yo tengo los gastos de la bebé, comida, los gastos de la bebé. Me pagan menos que las personas que son de acá”* (Arelis, Grupo focal, 2025). Finalmente, Carolina agregó: *“Como no hay una regularización, un sueldo. A veces pagan cuando ellos les creen conveniente. Y con todo lo que ha subido día a día, no alcanza”* (Carolina, Grupo focal, 2025).

Respecto al endeudamiento, Nayeli comentó: *“En la tienda sí toca endeudarse en realidad porque hay que comer, que como ya lo hemos mencionado antes no pagan a la fecha que es y no alcanza, y por qué más que uno quiera hacerse algo más extra no se puede porque siempre llega un*

*punto, le descuentan por algo y se queda igual” (Nayeli, Grupo focal, 2025). Juanita también relató: “Bueno, con préstamos, sí. Y ahora en estos tiempos las mujeres nos han puesto ciertas limitaciones. No nos ha ayudado para poder poner nuestro propio negocio. Y la tendencia de ahora, que es la delincuencia. Y la inseguridad, como nos roban, estamos endeudados” (Juanita, Grupo focal, 2025). En el caso de Daniela, mencionó que: “En cambio, a nosotros es el día a día, es un capital nuevo para volver a empezar todos los días, porque se invierte” (Daniela, Grupo focal, 2025). De manera similar, Arelis indicó: “Pues sí, a veces me ha tocado endeudarme, porque obviamente tenemos que hacer préstamos para abrir un huequito, porque los sueldos a veces no nos pagan semanal, sino que el dueño decide. Pues simplemente para uno poder cubrir sus necesidades, tiene que endeudarse” (Arelis, Grupo focal, 2025). Finalmente, Carolina describió esta realidad como un ciclo difícil de romper: “Así es, a uno le toca sobrevivir. Y es como un círculo vicioso. Uno presta o fía en la tienda y paga y luego vuelve a pedir. Abre un hueco” (Carolina, Grupo focal, 2025).*

Las experiencias de Nayeli y Carolina, quienes destacan la irregularidad de los pagos y la necesidad de endeudarse para sobrevivir, coinciden con lo señalado por Castillo (2019), quien describe que la inestabilidad salarial en el comercio informal genera una espiral de vulnerabilidad económica, a su vez, la situación descrita por Arelis, como madre soltera que recibe menor remuneración por ser migrante, se conecta con Rosales (2021), quien evidencia la doble carga de género y exclusión que enfrentan las mujeres en contextos urbanos y se corrobora cómo la precariedad laboral no solo limita los ingresos, sino que arrastra a las trabajadoras a condiciones de endeudamiento estructural, tal como advierte Albuja (2023) en su análisis sobre las mujeres en el comercio informal.

### **Salud y bienestar**

En relación con la salud, Nayeli expresó: *“La verdad es que sí, porque a veces uno tiene que ir a las tranzas, hacer sus ejercicios de hogar, y quedan pocas horas para poder dormir... tenemos que pasar casi todo el día parada, y no tenemos ni siquiera una hora fija para poder ir a comer” (Nayeli, Grupo*

focal, 2025). Juanita relató su experiencia personal al indicar: *“Es difícil convivir con el estrés y la inseguridad ha provocado que mi salud me esté cobrando factura. Yo soy paciente oncológica... por eso no puedo trabajar más porque mi salud no lo permite”* (Juanita, Grupo focal, 2025). Daniela también mencionó la carga física al afirmar: *“Yo también tengo estrés porque estar parada intentando vender es pesado”* (Daniela, Grupo focal, 2025). Arelis reforzó esa percepción diciendo: *“Obviamente el estrés y la inseguridad afectan en la salud... hay veces que toca aguantar y daña la salud esas situaciones en verdad que nos afectan”* (Arelis, Grupo focal, 2025). Finalmente, Carolina señaló: *“El estar pendiente de que nos vayan a venir a robar o nos hagan alguna cosa mala... uno llega a su casa a querer descansar y no se puede, llega con los nervios alterados”* (Carolina, Grupo focal, 2025).

Respecto al acceso a la seguridad social, todas coincidieron en que no cuentan con seguro médico ni afiliación laboral. Nayeli lo resumió con una frase contundente: *“Ya quisiera yo”* (Nayeli, Grupo focal, 2025).

Sobre la posibilidad de acudir a un centro de salud, Nayeli manifestó: *“No, a veces he perdido las citas médicas... incluso una tiene que venir enferma, con tos, con gripe, y no puede faltar porque nos descuentan las horas”* (Nayeli, Grupo focal, 2025). Juanita, por su condición de salud, resaltó: *“Ahora ya no me da el tiempo, pero tengo que dármelo, porque por mi condición yo sí necesito ir al médico”* (Juanita, Grupo focal, 2025). Daniela señaló: *“Yo no tengo tiempo de ir al médico porque si no trabajo no vendo”* (Daniela, Grupo focal, 2025). Arelis reforzó esta idea al explicar: *“Obviamente yo no puedo faltar... pero a veces cuando te sientes muy mal, obviamente tienes que faltar”* (Arelis, Grupo focal, 2025). Carolina describió una situación aún más crítica: *“Ha pasado que han faltado tres días y ya cuando regresan no las aceptan... así que ahora, duela lo que duela, se debe aguantar”* (Carolina, Grupo focal, 2025).

En cuanto a los hábitos de descanso y alimentación, Nayeli comentó: *“A veces son tiempos limitados para comer... en la parte de la alimentación es complicado, hay desniveles, y el sueño también, y el estrés”* (Nayeli, Grupo focal, 2025). Juanita añadió: *“Yo debo comer a las horas. Y bueno, el estrés*

*en la noche cobra factura porque sufro de insomnio” (Juanita, Grupo focal, 2025). Daniela puntualizó: “A veces uno come cualquier cosa y eso hace daño” (Daniela, Grupo focal, 2025). Arelis describió que: “Entre el trabajo y las obligaciones del hogar... uno llega tarde y sale muy temprano y a veces no descansa las horas correspondidas... uno tiene que comer corriendo” (Arelis, Grupo focal, 2025). Por último, Carolina explicó: “Llega un momento que uno tiene hambre y no puede comer... yo tengo problemas de gastritis. No creo que tengamos, al menos en mi caso, una vida sana ni un buen descanso” (Carolina, Grupo focal, 2025).*

Las experiencias narradas por las participantes muestran que la precarización laboral no solo afecta el ingreso, sino también la salud física y emocional, lo que coincide con lo planteado por Anigstein (2020), quien evidencia cómo el trabajo remunerado y responsabilidades domésticas condiciona los estilos de vida y pone en riesgo el bienestar de las mujeres y Aranguren (2017), coincidiendo que la que la precarización y la falta de garantías laborales deterioran la estabilidad familiar y afectan la calidad de vida.

### **Vida personal, familiar y apoyo social**

En cuanto al equilibrio entre trabajo y familia, Nayeli relató: *“Yo en mi hogar nos dividimos las tareas porque somos mi mamá, yo y mi hermano. Entonces, bueno, ambas salimos a trabajar. Por la mañana lo estamos dejando en el colegio a él, y en la tarde tenemos a una persona que lo recoge y le da de comer... porque a veces la economía no alcanza. Para uno mismo, a veces no. Y como está pequeño, no se lo puede dejar solo en la casa. Con tanto delincuente que hay, siempre hay alguna novedad” (Nayeli, Grupo focal, 2025).*

Por su parte, Juanita expresó: *“Trato de equilibrar porque antes pasaba en el trabajo y por eso me enfermé. Nosotros solo dependemos del trabajo, entonces... Mi esposo siempre está conmigo. Tratamos de equilibrarnos en lo económico, tratamos de sustentarnos. Entonces no hemos sufrido casi un desequilibrio entre nosotros” (Juanita, Grupo focal, 2025).*

Daniela comentó que recibe el apoyo de su círculo cercano: *“Yo tengo el apoyo del papá de mi hijo. También de mi mamá. Mi mamá me lo lleva a la guardería. Y ahí me lo cuidan”* (Daniela, Grupo focal, 2025).

En contraste, Arelis narró la dificultad de afrontar la maternidad en solitario: *“En mi caso yo no tengo el apoyo de una pareja. Ni de una mamá porque en este caso yo estoy sola con mi bebé. Tengo una vecina que cuando puede me la ve... Y cuando no, me toca tenerla acá en el trabajo. Y pasa conmigo en el trabajo”* (Arelis, Grupo focal, 2025).

Carolina también expuso una situación similar al afirmar: *“En mi caso yo tengo un niño que es pequeño, bueno es menor de edad. Y ahí yo tengo a alguien que me sabe ayudar cuando no puedo. Simplemente lo que me toca es traerlo acá. Y lo hago tomar asiento porque sé que debo de trabajar”* (Carolina, Grupo focal, 2025).

Sobre la posibilidad de llevar a los hijos al lugar de trabajo, Carolina señaló: *“Siempre y cuando no interfieran”* (Carolina, Grupo focal, 2025). Arelis y Nayeli confirmaron que también lo hacen en casos de necesidad.

Respecto a las redes de apoyo externas, las participantes coincidieron en que no cuentan con ellas. Nayeli manifestó: *“La verdad es que no, pero sí me gustaría saber”* (Nayeli, Grupo focal, 2025). Juanita agregó: *“No, sí nos gustaría, por eso estamos aquí, porque nos gustaría tener un espacio para poder conversar, apoyarnos, y un poquito sobrellevar nuestras cargas”* (Juanita, Grupo focal, 2025). Daniela, Arelis y Carolina también respondieron de forma negativa en esta intervención.

Las respuestas demuestran que la sobrecarga de labores, cuidado y la ausencia de apoyo formal obligan a las mujeres a buscar soluciones improvisadas, como llevar a sus hijos al lugar de trabajo o depender de vecinos. Esta situación se relaciona con lo planteado por Calderón (2018), quien señala que la precarización laboral interfiere directamente en la organización familiar y limita el desarrollo personal de las trabajadoras. A su vez, lo narrado por Arelis, al no contar con redes de apoyo y asumir sola la crianza, se corresponde con lo que expone Torres (2020), al indicar que las

mujeres en el sector informal enfrentan una doble presión entre proveer ingresos y sostener la vida doméstica. Asimismo, la falta de espacios colectivos de acompañamiento expresada por Juanita guarda relación con el análisis de Capogrossi e Izquierdo (2021), quienes sostienen que la informalidad perpetúa dinámicas de aislamiento social y ausencia de protección comunitaria.

### **Percepciones sobre su futuro y aspiraciones**

Respecto a su formación, Nayeli compartió: *“Por ejemplo, yo estoy estudiando bachillerato a distancia. En su momento no pude terminarlo, pero ahora tenía que ir a un curso particular. Y me gustaría a futuro estudiar la universidad. Porque sabemos que, en este país, si no tienes un título, no somos nada. Y si se puede dar, gracias a Dios, me arriesgo. Pero igual salir adelante, porque la vida se trata de eso”* (Nayeli, Grupo focal, 2025). Juanita añadió: *“Yo no tuve la oportunidad de llegar a una universidad, graduarme, pero ahora las mujeres sí podemos lograrlo. Se ha hecho más sencillo. Antes no había eso, no había oportunidad de hacerlo”* (Juanita, Grupo focal, 2025). Daniela señaló: *“Yo soy bachiller, soy graduado”* (Daniela, Grupo focal, 2025). Arelis explicó: *“En mi país tengo dos años de ingeniería alimentaria”* (Arelis, Grupo focal, 2025). Finalmente, Carolina expresó: *“Yo solo tengo bachillerato”* (Carolina, Grupo focal, 2025).

Al reflexionar sobre cómo se visualizan en los próximos cinco años, Nayeli afirmó: *“Me gustaría tener la oportunidad de estudiar, porque si aspiro quizás a tener algo propio, o emprender y tener una estabilidad económica que en este momento no tengo. (...) Voy a tener una familia y voy a tener que sustentarla”* (Nayeli, Grupo focal, 2025). Juanita manifestó: *“Yo quisiera tener una línea de ropa o una marca. Esa es mi aspiración”* (Juanita, Grupo focal, 2025). Daniela proyectó: *“A mí me gustaría verme con un emprendimiento, con un local propio. Asimismo, de comida, pero un local para mí”* (Daniela, Grupo focal, 2025). En la misma línea, Arelis señaló: *“Siempre se piensa en tener el emprendimiento de uno propio, de ser su propio jefe, producir a su tiempo para poder dedicarle a mi hija”* (Arelis, Grupo focal, 2025). Carolina complementó: *“Yo me veo con un negocio para poder tener tiempo para mi*

*hija. O tener otra calidad de vida. A todos les gustaría tener su propio negocio”* (Carolina, Grupo focal, 2025).

En cuanto a los cambios que les gustaría ver en su trabajo y calidad de vida, Nayeli fue clara: *“La seguridad, ante todo. (...) Y si cambio de trabajo en algún momento, me gustaría estar asegurado. Y tener derecho a crecer”* (Nayeli, Grupo focal, 2025). Juanita coincidió: *“Me gustaría tener derecho a seguro, a salud. Y mejorar la seguridad, porque la inseguridad nos vuelve estresados y eso nos limita”* (Juanita, Grupo focal, 2025). Daniela enfatizó: *“Que cambie también la seguridad, no solo robo sino el acoso, porque a veces uno está corriendo de un lado al otro”* (Daniela, Grupo focal, 2025). Arelis planteó: *“Me gustaría la seguridad, un horario un poquito más flexible, sobre todo. Y también la seguridad. La salud, que es un punto muy importante”* (Arelis, Grupo focal, 2025). Carolina puntualizó: *“Me gustaría que nos reconozcan las horas de trabajo extras. Asimismo, un contrato formal. Que nos traten bien, no como que fuéramos esclavos. Sino como personas que estamos generando una ganancia”* (Carolina, Grupo focal, 2025).

Las proyecciones de las participantes sobre su futuro muestran que, pese a las condiciones adversas, mantienen la expectativa de mejorar su vida a través del estudio, la formalización laboral y el emprendimiento propio. Esta visión conecta con lo señalado por Calderón (2020), quien identifica que el deseo de superación persiste incluso en escenarios de vulnerabilidad, donde la educación se percibe como el medio más viable para abrir oportunidades. De forma complementaria, lo mencionado por Carolina y Arelis sobre la necesidad de seguridad y contratos se relaciona con lo analizado por Torres (2018), quien reconoce que el acceso a derechos laborales formales es un factor decisivo en la construcción de proyectos de vida más estables. Asimismo, el énfasis en el emprendimiento como vía de autonomía guarda correspondencia con lo planteado por Capogrossi e Izquierdo (2021), quienes sostienen que en América Latina el trabajo independiente aparece como respuesta a la exclusión estructural del empleo formal. Finalmente, lo expresado por Nayeli respecto a sustentar a su familia coincide con el análisis de Aranguren (2017), quien subraya que las aspiraciones de las mujeres no son solo individuales, sino que incluyen el bienestar de su entorno cercano.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

El análisis de los resultados obtenidos en este estudio permite comprender con mayor claridad las condiciones, los efectos en la salud y obstáculos que enfrentan las mujeres trabajadoras del sector “La Cadena” en La Bahía de Guayaquil durante el 2025. La información recabada mediante las encuestas y el grupo focal realizado pone en evidencia que la precarización laboral es una problemática estructural que atraviesa su vida cotidiana, repercutiendo no solo en los ingresos que perciben, sino también en su bienestar, sus relaciones familiares y sus proyectos de vida.

- ❖ Los resultados evidencian que la precarización laboral constituye una situación estructural en el sector “La Cadena” de la Bahía de Guayaquil, pues las encuestas realizadas muestran que más del 70% de las trabajadoras no dispone de contrato formal, lo cual repercute directamente en la inestabilidad de su empleo y en la ausencia de derechos básicos, de manera que esta carencia limita también sus posibilidades de proyección personal y económica.
- ❖ El nivel de ingresos percibido por las participantes es insuficiente para cubrir las necesidades básicas de sus hogares. Más del 60% señaló que lo ganado no alcanza y que deben recurrir a préstamos o fiar en tiendas, cayendo en un ciclo de endeudamiento permanente. Los testimonios del grupo focal confirman esta realidad al describir que muchas veces “se abre un hueco para tapar otro”.
- ❖ La carga de trabajo excede las jornadas estipuladas en la ley, pues las encuestas muestran que una parte importante de las mujeres labora entre 10 y 12 horas diarias durante seis o siete días a la semana, y este esfuerzo, lejos de traducirse en una retribución adecuada, según los relatos cualitativos no siempre se compensa con ingresos justos, lo que intensifica la percepción de explotación laboral.

- ❖ La seguridad y el ambiente laboral se configuran como factores críticos, ya que el 65% de las encuestadas percibe su lugar de trabajo como inseguro y, a la vez, en el grupo focal se destacó que la delincuencia, el acoso y la falta de resguardo afectan tanto a las trabajadoras como a los clientes; en consecuencia, esta combinación de riesgos genera un clima de constante preocupación que impacta directamente en su desempeño y en su tranquilidad.
- ❖ En cuanto a la salud física y emocional, las consecuencias de la precarización son evidentes. La mayoría de las mujeres indicó que trabaja aun estando enferma por miedo a perder ingresos, mientras que los testimonios reflejaron casos de estrés crónico, insomnio y problemas digestivos como la gastritis. Este hallazgo conecta la precarización con un deterioro directo en el bienestar integral.
- ❖ La doble carga laboral y familiar es una constante. Aunque algunas participantes mencionaron contar con apoyo de sus parejas o familiares, en la mayoría de los casos las mujeres asumen solas tanto el rol productivo como el reproductivo. El grupo focal mostró ejemplos claros de madres que llevan a sus hijos al lugar de trabajo, lo cual refleja la insuficiencia de redes de apoyo social y comunitario.
- ❖ El análisis reveló que la falta de acceso a la seguridad social es prácticamente total, ya que el 100% de las encuestadas indicó no estar afiliada, lo cual las coloca en una situación de alta vulnerabilidad porque no disponen de cobertura médica ni de mecanismos de protección frente a accidentes o enfermedades.
- ❖ En relación con sus aspiraciones y futuro, las participantes expresaron el deseo de culminar estudios o emprender un negocio propio; sin embargo, la inestabilidad económica y la inseguridad laboral se constituyen en barreras que dificultan alcanzar dichas metas, de modo que esta distancia entre lo que anhelan y lo que pueden concretar evidencia un círculo de limitaciones estructurales que restringe sus posibilidades de desarrollo.

- ❖ En relación con la percepción de desigualdad de género, gran parte de las trabajadoras consideró que ser mujer constituye una desventaja en este contexto, ya que la presión de cumplir con estereotipos de atención, el acoso callejero y la carga doméstica se convierten en factores que refuerzan esta percepción; de esta manera, la precarización laboral aparece estrechamente vinculada con las desigualdades de género que atraviesan sus experiencias cotidianas.
- ❖ Finalmente, la triangulación de los datos provenientes de encuestas y del grupo focal permitió contrastar y enriquecer los hallazgos. Mientras los datos cuantitativos mostraron tendencias generales sobre ingresos, jornadas y carencia de derechos, los testimonios cualitativos aportaron la dimensión emocional y social del fenómeno. Esta complementariedad ofrece una visión más robusta y comprensiva de la problemática estudiada.

### **Recomendaciones**

A partir de las conclusiones alcanzadas en este estudio sobre la precarización laboral y su impacto en la calidad de vida de las mujeres trabajadoras del sector “La Cadena” de la Bahía de Guayaquil en el año 2025, se proponen algunas recomendaciones que pueden orientar a futuras investigaciones y servir de insumo para la discusión en el ámbito académico y de generación de instrumentos de políticas públicas.

- ❖ La ausencia de contratos formales y la marcada inestabilidad laboral que enfrentan las trabajadoras del sector “La Cadena” evidencian una realidad que vulnera de manera directa sus derechos, lo que hace que, frente a ello, resulte fundamental que desde las instancias estatales, sociales y académicas se impulse su reconocimiento dentro de marcos normativos que aseguren condiciones dignas, estabilidad en el empleo y acceso a beneficios sociales.
- ❖ El endeudamiento constante que atraviesan las participantes, derivado de ingresos insuficientes y pagos irregulares, evidencia un problema estructural. Resulta prioritario que se investiguen mecanismos de inclusión financiera accesibles y seguros, con apoyo de cooperativas, asociaciones y organismos

públicos, para evitar que estas mujeres dependan de créditos informales que agravan su vulnerabilidad económica.

- ❖ La inseguridad en el espacio laboral fue una de las problemáticas más reiteradas. Por ello, es imperioso que se planteen políticas públicas y programas de seguridad ciudadana específicos para zonas comerciales informales, de manera que se proteja tanto a las trabajadoras como a los clientes, y se brinde un entorno más digno y estable.
- ❖ Los hallazgos en salud y bienestar ponen en evidencia la precariedad de las condiciones físicas y emocionales. Frente a ello, resulta fundamental fomentar investigaciones y proyectos que evalúen el acceso de las mujeres del sector informal a servicios de salud y seguridad social, así como campañas que visibilicen los efectos del estrés y la sobrecarga laboral en su calidad de vida.
- ❖ La doble carga laboral y doméstica que asumen muchas participantes exige que se promueva un debate más amplio sobre corresponsabilidad familiar y social. Es indispensable que, desde la academia, las organizaciones sociales y el Trabajo Social se impulse la reflexión y concienciación acerca de la distribución equitativa de los roles de cuidado.
- ❖ La ausencia de afiliación al seguro social y la exclusión de derechos básicos de protección revelan la urgencia de estudiar e implementar esquemas alternativos de aseguramiento que contemplen a trabajadoras informales, con cuotas diferenciadas que se ajusten a su realidad económica y que garanticen su derecho a la salud y a la jubilación.
- ❖ Las aspiraciones manifestadas por las participantes, enfocadas en gran medida en la posibilidad de emprender un negocio propio o continuar con estudios formales, evidencian la necesidad de ampliar y fortalecer los programas de capacitación técnica y profesional. En este sentido, se recomienda que el Trabajo Social y las instituciones educativas generen espacios para el desarrollo de nuevas competencias.

- ❖ El acoso y la discriminación de género narrados por las trabajadoras reafirman la necesidad de crear campañas de sensibilización y educación comunitaria que cuestionen estereotipos y promuevan una valoración justa del trabajo femenino y que estos esfuerzos se articulen entre el Estado, organizaciones sociales y la sociedad civil.
- ❖ Los resultados descriptivos y los testimonios del grupo focal se complementaron y facilitaron la comprensión de la precarización laboral, por lo que se recomienda mantener esta metodología en estudios posteriores que aborden con una mayor visión esta problemática.
- ❖ Es importante que nuevas investigaciones también miren otros espacios del comercio informal, tanto en ciudades como en zonas rurales. Esto ayudaría a comparar distintas realidades y a generar información útil para impulsar políticas públicas que enfrenten la precarización laboral de las mujeres.

## REFERENCIAS

- Acuña, V., Pedraza, G., & Fernández, D. (2022). Procesos de empoderamiento de las mujeres, como respuesta a circunstancias de precarización laboral. El caso de la Organización Comunitaria Fedemujeres en la ciudad de Bucaramanga.
- Albuja, W., & Enríquez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, 25(78), , 13-41.
- Alvarado, R., & María, A. (2024). Participación de las mujeres en la economía de países en desarrollo. *Revista Económica Vol. 12-Nº1*, 67-76.
- Amable, M., & Benach, J. (2000). La precariedad laboral: ¿Un nuevo problema de salud pública? *Gaceta Sanitaria*, 14(6), 418-421.
- Anigstein, M. (2020). Trabajo femenino y doble presencia como condicionante de las estrategias alimentarias familiares y los estilos de vida en hogares de Santiago de Chile. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(9).
- Arnold, M., & Osorio, F. (1988). Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de sistemas. *Cinta de Moebio*, (3).
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Banco Mundial. (2023). Desempleo, mujeres (% de la población activa femenina). Recuperado de <https://datos.bancomundial.org>.
- Bazurto, L. (2019). Riesgo físico y enfermedades profesionales en trabajadores que operan equipos de vibración en construcciones civiles. *Revista San Gregorio*, (35).
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación (Tercera ed.). México: Pearson.
- Besoain-Saldana, Á. e. (2022). Condiciones de empleo, trabajo y calidad de vida de hombres y mujeres en trabajo informal. *Revista de Saúde Pública*, 56.
- Bunge, M. (2000). La investigación científica. *Siglo XXI Editores*.
- Butler, J. (1990). El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad. *Paidós*.

- Calderon, M. (2018). Revisión de la literatura sobre economía informal y trabajo informal de mujeres en Colombia. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, vol. 16, núm. 2.
- Capogrossi, L., & Izquierdo, O. (2021). Las múltiples dimensiones del trabajo precario e informal: algunas problematizaciones desde las ciencias sociales. . *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(10), 1-10.
- Carrasquer, P. (2009). La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Castañeda, M., Dávila, L., Correa, A., Correa, A., & Úsuga, O. (2023). Liderazgos comunitarios de mujeres y expresiones de la incidencia política en la subregión de Urabá. *El Ágora U.S.B.*, 23(1), 83-100.
- Castillo, L. (2023). “Criar como si no trabajáramos y trabajar como si no tuviéramos hijos”, reflexiones sobre la integración laboral de las madres migrantes que crían en Chile. *Población y Salud en Mesoamérica*, vol.21, n.1, 212-234.
- CEPAL. (2023). Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres. .
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. *McGraw-Hill Interamericana*.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial No. 449*, [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (1994). *Adoptada en Belem Do Para*.
- Covarrubias Feregrino, A. (2022). Precariedad laboral en México: una comparación entre jóvenes y adultos. *Papeles de población*, 28(111), 49-75.
- De Castro, C. (2019). Presentación: La precariedad laboral y más allá. *Cuadernos de relaciones laborales*.
- Delgado, D., & Tapia, J. (2024). Desigualdad de género y su impacto en la sociedad ecuatoriana: Reflexiones y desafíos. *TSAFIQUI | Revista Científica en Ciencias Sociales*, N°23, 35-45.
- Gavidia, A. (2017). Estrés laboral o doble presencia en mujeres: abordaje desde la salud ocupacional. *Prospecta Colombia*, 263-285.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*.

- Hernández García, Y. (2006). Acerca del género como categoría analítica. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* 13(1).
- Hernández, R. F., & Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación (6ª ed.). *McGraw-Hill*.
- Hidalgo, M., & Tarapuez, E. (2023). LA CALIDAD DEL TRABAJO EN COLOMBIA: UNA PREOCUPACIÓN NACIONAL. . *Tendencias*, 24(1), 79-109.
- INEC. (2022). *Censo de Población y Vivienda*. Obtenido de <https://www.censoecuador.gob.ec/>
- INEC. (2024). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). *Resultados de Octubre*, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>.
- INEC. (2024). *ENEMDU*. Obtenido de ENEMDU Noviembre: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/>
- Jiménez, E., & Zúñiga, C. (2019). Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 104-114.
- Johnson, B., & Onwuegbuzie, A. (2004). Los métodos de investigación mixtos: un paradigma de investigación cuyo tiempo ha llegado. *Educational Researcher*, 33(7), 4-26.
- Lagarde, M. (1996). "El género", fragmento literal: 'La perspectiva de género', en Género y feminismo. *Desarrollo humano y democracia*, Ed. horas y HORAS, España,, 13-38.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, vol. 7, núm. 18, 1-23.
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (2005). *Registro Oficial del Ecuador*.
- López, V., & Pérez, J. (2011). Técnicas de recopilación de datos en la investigación científica. *Revista Científica*, 7(1), 34-45.
- Machado, P. (2023). *Radiografía de la Ley de Economía Violeta*. Obtenido de [https://periodismodeinvestigacion.com/2023/04/14/radiografia\\_ley\\_economia\\_violeta/](https://periodismodeinvestigacion.com/2023/04/14/radiografia_ley_economia_violeta/)
- Ministerio del Trabajo. (2024). *Guía – Plan de Igualdad*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/GUIA.pdf>

- Mora Salas, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución. *Revista Trabajo*, 5(9), 87-92.
- OIT. (2025). Panorama Laboral 2024 de América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2024-de-america-latina-y-el-caribe>.
- Olavarría Aranguren, J. (2017). Trabajo, familia y género: precarización, y sindicalización en jefes/as de hogar de familias conyugales en Chile actual. . *Descentrada*, 1(2), e023.
- ONU Mujeres. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. *Naciones Unidas*.
- Orellana, L. (2001). Estadística Descriptiva. [http://www.dm.uba.ar/materias/estadistica\\_Q/2011/1/modulo%20descriptiva.pdf](http://www.dm.uba.ar/materias/estadistica_Q/2011/1/modulo%20descriptiva.pdf).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). . (2019). Promoviendo la equidad de género en el empleo: Buenas prácticas para un trabajo decente.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. . <https://www.ilo.org>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. <https://www.ilo.org>.
- Organización Internacional del Trabajo. . (2023). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. *OIT*.
- Osborne, R., & Molina Petit, M. (2008). Género como categoría crítica. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*(15), 147-182.
- Oxfam Internacional. (2018). Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa. <https://www.oxfam.org/es/informes/voces-contra-la-precariadad>.
- Parra, R. (2015). Diseño y aplicación de encuestas en investigación social. *Editorial UPN*.
- Peñaranda, F., & Jaimes, N. (2024). PRECARIZACIÓN LABORAL EN LAS ARTES ESCÉNICAS La función debe continuar.
- Pérez-Roa, L. (2019). Emprendedores por necesidad: el emprendimiento como estrategia de pago de deudas en un contexto precariedad laboral. *Aposta*. . *Revista de Ciencias Sociales*, (83),, 61-75.

- Ramírez Belmonte, C. (2008). Concepto de género: Reflexiones. *Ensayos: Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, (23), 307-314.
- Rojas, M. (2015). Tipos de investigación científica: Una simplificación de la complicada nomenclatura. *REDVET*, 16(1), 1-14.
- Rosales, J. (2019). Desigualdad de género y precarización laboral. Una aproximación desde América Latina. . *XIII Jornadas de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires*.
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
- Sanz Sáez, C. (2021). La precarización como realidad de mercado: la frontera entre el empleo doméstico y el trabajo de cuidados. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 509–533.
- Secretaría Nacional de Planificación del Ecuador. (2021). Plan Nacional de Desarrollo y Creación de Oportunidades 2021–2025. *Secretaría Nacional de Planificación*.
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). El Proceso de la Investigación científica. *Editorial Limusa S.A. México*.
- Torres, L. (2018). Informalidad y precariedad laboral entre las empleadas del servicio doméstico en Santiago del Estero. *Journal de Ciencias Sociales Año 6 N° 10*, 46-65.
- UNICEF. (2017). Informe sobre igualdad de género y desarrollo. *ondo de las Naciones Unidas para la Infancia*.
- Valenzuela, Z. (2021). Trabajo, economía del cuidado y maternidad en la posmodernidad: Mujeres arañando el tiempo. *Tesis de Grado, Universidad Externado, Colombia*.
- Valero, E., Utzet, M., & Martín, U. (2022). ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? *Gaceta Sanitaria*, 36(5), 477-483.
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación*, 3(2), 45-60.
- Vásconez Barragán, S. (2022). Precarización laboral efecto en el rol productivo femenino en el Mercado 24 de Mayo de Guaranda en el 2022. . *Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Licenciada en Sociología*. , Guaranda: UEB. 109 p.

Villegas, E., & Bellino, A. (1992). La teoría sistémica en el trabajo social: criterios de aplicación y observaciones críticas. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*,(3), 185–193.

# ANEXOS

## Instrumento de levantamiento de la encuesta

### Formato de Encuesta – Investigación Mixta

**Título:** Encuesta sobre condiciones laborales y calidad de vida de mujeres trabajadoras del sector “La Cadena”

**Objetivo:** Conocer las condiciones de trabajo y cómo estas afectan la calidad de vida de mujeres que laboran en el sector informal.

**Tiempo estimado:** 10 a 15 minutos.

**Anonimato garantizado.**

#### I. DATOS GENERALES

1. Edad: \_\_\_\_\_ años
2. Estado civil:
  - Soltera
  - Casada/Unión libre
  - Separada/Divorciada
  - Viuda
3. Cuál es su nivel de instrucción formal más alto aprobado:
  - Ninguno
  - Primaria
  - Secundaria
  - Técnico/Tecnológico
  - Universitario
4. Número de personas que dependen económicamente de usted: \_\_\_\_\_
5. ¿Es usted jefa de hogar?
  - 1 Sí
  - 2 No
6. Tiempo trabajando en este empleo:
  - Menos de 6 meses
  - 6 meses - 1 año
  - Mas de 1 hasta 5 años
  - Más de 5 años

#### II. CONDICIONES LABORALES

7. Tipo de contrato:
  - Permanente
  - Temporal (<1 año)
  - Verbal/acuerdo informal
8. Ingreso mensual neto:
  - Menos de \$235
  - \$236-\$399
  - \$400-\$470
  - \$471-\$700
  - Más de \$700
9. Este ingreso cubre sus necesidades básicas:
  - No alcanza
  - Cubre necesidades básicas
  - Cubre necesidades básicas y algunas extras

10. **Jornada laboral diaria:**
- Menos de 8 horas
  - 8 horas exactas
  - Más de 8 horas
11. **Días trabajados por semana:**
- <= 4 días
  - 5 días
  - 6 días
  - 7 días
12. **¿Recibe descansos durante su jornada laboral?**
- 1 (Nunca)
  - 2 (Rara vez)
  - 3 (A veces)
  - 4 (Frecuentemente)
  - 5 (Siempre)

### III. AMBIENTE LABORAL

13. **En su trabajo, ¿se siente respetada y valorada?**
- 1 Sí
  - 2 No
  - 3 Prefiere no contestar
14. **¿Existen políticas claras en su empresa para proteger a los trabajadores?**
- 1 Sí
  - 2 No
  - 3 No Sabe
15. **Si tuviera un problema laboral, ¿a quién acudiría?**
- Jefe directo
  - Recursos Humanos
  - Compañeros/as de confianza
  - Nadie
16. **¿Siente que puede crecer profesionalmente?**
- 1 Sí
  - 2 No
17. **¿Teme perder su empleo sin motivo válido?**
- 1 (Nunca)
  - 2 (Rara vez)
  - 3 (A veces)
  - 4 (Frecuentemente)
  - 5 (Siempre)
18. **¿Puede mejorar su salario en este empleo?**
- 1 Sí
  - 2 No
19. **¿Tiene claras sus funciones y responsabilidades?**
- 1 Sí, totalmente claras
  - 2 Parcialmente claras
  - 3 No, nada claras

20. ¿Su empleador cumple con los pagos puntualmente?
- 1 (Nunca)
  - 2 (Rara vez)
  - 3 (A veces)
  - 4 (Frecuentemente)
  - 5 (Siempre)
21. ¿Su trabajo ha fortalecido su independencia económica?
- 1 (Nunca)
  - 2 (Rara vez)
  - 3 (A veces)
  - 4 (Frecuentemente)
  - 5 (Siempre)

#### IV. CALIDAD DE VIDA

22. ¿Su ingreso le permite 3 comidas diarias nutritivas?
- Sí, siempre
  - A veces
  - No
23. ¿Vive en un espacio seguro y digno (sin hacinamiento)?
- Sí
  - Parcialmente
  - No
24. Servicios básicos en su hogar:
- Agua potable
  - Electricidad
  - Internet
  - Saneamiento adecuado
  - Ninguno
25. ¿Puede acceder a atención médica cuando la necesita?
- Sí, siempre
  - Solo en emergencias
  - No

#### V. BIENESTAR EMOCIONAL

26. ¿Siente que descansa lo suficiente?
- 1 (Nunca)
  - 2 (Rara vez)
  - 3 (A veces)
  - 4 (Frecuentemente)
  - 5 (Siempre)
27. ¿Experimenta estrés o ansiedad por su trabajo?
- 1 (Nunca)
  - 2 (Rara vez)
  - 3 (A veces)
  - 4 (Frecuentemente)
  - 5 (Siempre)

28. ¿Su empleo le permite tiempo para cuidar su salud?

- 1 (Nunca)
- 2 (Rara vez)
- 3 (A veces)
- 4 (Frecuentemente)
- 5 (Siempre)

29. ¿Cuántos días a la semana realiza actividades recreativas?

- 0 días
- 1-2 días
- 3 días o más

#### VI. DOBLE PRESENCIA

30. Horas diarias dedicadas a tareas domésticas:

- Menos de 1 hora
- 1-2 horas
- Más de 2 horas

31. ¿Recibe ayuda en las tareas del hogar?

- Pareja
- Hijos/as
- Otros familiares
- Contratada
- Ninguna

32. ¿Su trabajo afecta su relación con su familia?

- 1 (Nunca)
- 2 (Rara vez)
- 3 (A veces)
- 4 (Frecuentemente)
- 5 (Siempre)

#### VII. GÉNERO Y TRABAJO

33. Por ser mujer, ha dejado de recibir:

- Ascensos
- Capacitaciones
- Mismo salario que hombres
- Ninguna de las anteriores

34. ¿Su rol como mujer afecta oportunidades laborales?

- 1 (Nunca)
- 2 (Rara vez)
- 3 (A veces)
- 4 (Frecuentemente)
- 5 (Siempre)

35. ¿Se siente discriminada por ser mujer?

- 1 Sí, de forma recurrente
- 2 Ocasionalmente
- 3 No, nunca

36. ¿Conoce los derechos laborales de las mujeres?

- Sí, totalmente
- Parcialmente
- No

37. ¿Su empleador ofrece horarios flexibles?
- Sí  
 No
38. ¿Ha sentido que gana menos o recibe menos reconocimiento que sus compañeros hombres?
- Sí  
 A veces  
 No
39. ¿Recibe ayuda de familiares/amigos para cubrir gastos básicos?
- Sí  
 No
40. ¿Siente que sus responsabilidades familiares limitan sus oportunidades laborales?
- 1 (Nunca)  
 2 (Rara vez)  
 3 (A veces)  
 4 (Frecuentemente)  
 5 (Siempre)
41. ¿Cree que su salario es menor que el de compañeros hombres que hacen tareas similares?
- Sí  
 No  
 No lo sabe
42. Considera que usted cuida de salud física y emocional:
- 1 Si, cuido de ambas (física y emocional)  
 2 Sólo cuido mi salud física  
 3 Sólo cuido mi salud emocional  
 4 No cuida de ninguna
43. Cuenta con algún tipo de seguro por su empleador:
- IESS  
 Privado  
 No cuenta con ningún tipo de seguro

## Tabulación de la encuesta.

Número entero (autogenerado)	Número entero (años)	1=Soltera, 2=Casada/Unión libre, 3=Separada/Divorciada, 4=Viuda	1=Ninguno, 2=Primaria, 3=Secundaria, 4=Técnico/Tecnológica, 5=Universitario	Número entero	1=Sí, 2=No	1=Menos de 6 meses, 2=6 meses - 1 año, 3=Mas de 1 hasta 5 años, 4=Mas de 5 años	1=Permanente, 2=Temporal (<1 año), 3=Verbal/acuerdo informal, 4=Ninguno	Rango \$\$	1=No alcanza, 2=Cubre necesidades básicas, 3=Cubre necesidades básicas y algunas extras	1=Menos de 8 horas, 2=8 horas exactas, 3=Mas de 8 horas	1=4 días o menos, 2=5 días, 3=6 días, 4=7 días	1=Nunca, 2=Rara vez, 3=A veces, 4=Frecuentemente, 5=Siempre	1=IESS, 2=Privado, 3=Ninguno	1=Sí, siempre, 2=A veces, 3=No	1=Sí, 2=Parcialmente, 3=No	Agua potable, Electricidad, Internet, Saneamiento adecuado, Ninguno (marcar todo lo que aplique) (DUPM)	1=Sí, siempre, 2=Solo en emergencias, 3=No
id_uni	edad_an	estado_conyugal	nivel_instruccion	num_dependientes	jefa_hog	tiempo_empl	tipo_contrat	ingreso_mensual	ingreso_cubrir	jornada_dia	dias_trabaja	descansos_laborales	tipo_seguros	comidas_dia	vivienda_segura_digna	servicios_hog	acceso_salud
1	29	1	3	2	1	3	3	\$471-\$700	1	3	4	2	3	2	1	1	2
2	32	1	5	4	1	1	3	\$471-\$700	2	2	3	3	3	1	1	1	1
3	26	2	3	1	2	3	2	\$400-\$470	2	3	3	5	3	1	1	1	2
4	21	1	2	1	2	3	2	\$400-\$470	1	3	3	5	3	1	1	1	3
5	23	2	5	1	1	3	3	\$471-\$700	2	3	3	2	3	1	2	1	3
6	19	2	3	1	2	1	2	\$236-\$399	1	3	2	5	3	1	1	1	2
7	18	1	3	1	2	2	4	\$236-\$399	2	2	3	5	3	1	2	1	2
8	22	1	3	1	2	1	2	\$400-\$470	2	2	3	5	3	1	1	1	1
9	24	1	3	1	2	3	3	\$400-\$470	2	2	3	3	3	1	1	1	2
10	30	2	4	2	1	3	3	\$471-\$700	2	3	4	2	3	1	1	1	3
11	26	1	3	2	1	3	2	\$471-\$700	3	3	3	5	3	1	2	1	2
12	30	1	3	3	2	3	3	\$471-\$700	3	2	3	5	3	1	1	1	2
13	40	3	3	2	1	3	3	\$471-\$700	3	3	4	3	3	1	1	1	3
14	47	2	3	3	2	4	3	\$471-\$700	2	1	3	5	3	1	2	1	3
15	43	1	3	4	1	3	3	\$471-\$700	3	3	4	3	3	1	2	1	3
16	43	2	3	3	1	4	3	\$471-\$700	2	3	3	4	3	1	2	1	2
17	19	1	3	1	2	3	3	\$471-\$700	2	3	4	5	3	1	1	1	3
18	25	2	5	2	1	3	2	\$471-\$700	3	2	4	5	3	1	1	1	2
19	20	1	3	1	2	3	3	\$471-\$700	3	3	4	5	3	1	1	1	3
20	35	2	3	3	1	3	3	\$471-\$700	3	2	3	5	3	1	1	1	2
21	24	3	3	2	1	3	4	\$471-\$700	2	3	3	4	3	1	1	1	3
22	33	2	3	3	1	4	2	\$471-\$700	3	3	3	3	3	1	2	1	2
23	48	1	2	1	1	4	3	\$471-\$700	3	3	4	4	3	1	1	1	2
24	21	1	1	1	2	3	2	\$400-\$470	2	2	3	5	3	1	2	1	3
25	32	3	3	3	1	3	3	\$471-\$700	2	3	3	3	3	1	2	1	3

## Grupo Focal

### Guía para entrevista grupal

#### Entrevista para Grupo Focal

Tesis: **La precarización laboral y su impacto en la calidad de vida de las mujeres trabajadoras del sector la cadena de la bahía de la ciudad de Guayaquil en el año 2025**  
Elaborado por: Eliana Lucin C. y Ginger Fajardo C.

#### 1. Introducción

Presentación, aclaración del objetivo del grupo focal, normas de respeto y confidencialidad, pedir autorización para grabar si es necesario.

Ejemplo:

"Gracias por estar aquí. Este grupo focal busca conocer cómo afecta su trabajo a su calidad de vida diaria. Sus opiniones nos ayudarán a visibilizar su realidad y plantear posibles mejoras desde el Trabajo Social. Todo lo que compartan será confidencial."

#### 2. Características del trabajo que realizan

1. ¿Qué tipo de trabajo realizan actualmente en el sector de La Cadena?
2. ¿Cuántas horas trabajan al día y cuántos días a la semana?
3. ¿Cómo describirían las condiciones en las que trabajan? (espacio físico, acceso a servicios, seguridad)
4. ¿Han tenido situaciones de acoso, amenazas o desalojos durante su jornada laboral?

#### 3. Ingresos y economía personal/familiar

5. ¿Lo que ganan mensualmente les alcanza para cubrir sus necesidades básicas?
6. ¿Han tenido que endeudarse para poder sostener su hogar?
7. ¿Tienen otras fuentes de ingreso o dependen únicamente de este trabajo?

#### 4. Salud y bienestar

8. ¿Este trabajo ha afectado su salud física o mental? ¿De qué manera?
9. ¿Tienen tiempo o recursos para acudir a un centro de salud si lo necesitan?
10. ¿Duermen bien, comen bien? ¿Cómo manejan el estrés?

#### 5. Vida personal, familiar y apoyo social

11. ¿Cómo equilibra el trabajo con el cuidado de su familia o hijos?
12. ¿Siente que su familia comprende y apoya su trabajo?
13. ¿Cuentan con redes de apoyo (otras mujeres, vecinos, asociaciones)?

#### 6. Percepciones sobre su futuro y aspiraciones

14. ¿Cómo se ven a ustedes mismas en los próximos cinco años?
15. ¿Qué cambios les gustaría ver en su trabajo y en su calidad de vida?
16. ¿Qué pedirían a las autoridades o instituciones para mejorar su situación?

#### 7. Cierre y despedida

- Agradecer su tiempo y participación.
- Recordarles que su voz tiene valor para visibilizar esta realidad.
- Invitar a compartir algún mensaje final o reflexión.

## Registro fotográfico



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Fajardo Cascante, Ginger Elda**, con C.C. # **0921438636** y **Lucín Criollo Eliana María**, con C.C: # **0924154545** autoras del trabajo de titulación: **La precarización laboral y su impacto en la calidad de vida de las mujeres trabajadoras del sector 'La Cadena' de la bahía de la ciudad de Guayaquil en el año 2025**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

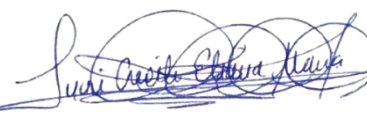
1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema 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, 05 de septiembre de 2025

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

**Fajardo Cascante, Ginger Elda**  
**C.C. 0921438636**

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

**Lucín Criollo, Eliana María**  
**C.C. 0924154545**



<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	La precarización laboral y su impacto en la calidad de vida de las mujeres trabajadoras del sector 'La Cadena' de la bahía de la ciudad de Guayaquil en el año 2025		
<b>AUTOR(ES)</b>	Ginger Elda, Fajardo Cascante Eliana María, Lucín Criollo		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Lcda. Priscila Francia, Sánchez Ube		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Trabajo Social		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	05 de septiembre de 2025	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	84
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Precarización laboral, Seguridad social, Condición laboral		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	precarización laboral, mujeres trabajadoras, Informalidad laboral, derechos laborales, calidad de vida, desigualdad de género.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras):	<p>El presente trabajo tiene como objetivo explorar las condiciones la precarización laboral de las mujeres trabajadoras del sector comercial conocido como “La Cadena”, en la Bahía de Guayaquil y comprender la incidencia en su condición de vida y en su bienestar, para esto se utilizó una metodología de enfoque mixto y descriptivo, aplicando una encuesta a un grupo de 50 mujeres con un grupo focal de cinco integrantes. Los resultados indican que la mayoría de las mujeres trabajadoras no cuenta con un contrato formal, falta de seguridad social y bajos niveles de ingresos, asimismo afrontan jornadas de trabajo extensas sin compensación, presionadas a endeudarse para cubrir sus necesidades y expuestas a la inseguridad del sector. Asimismo, las condiciones laborales precarias influyen sobre el bienestar físico y emocional de las trabajadoras y la convivencia dentro de sus hogares puede verse. Al mismo tiempo, las participantes expresaron aspiraciones vinculadas a la culminación de estudios o a la creación de emprendimientos propios, sin embargo, estas metas se ven condicionadas por las condiciones económicas y sociales que enfrentan, reducen sus opciones de superación personal y profesional. Los resultados de este estudio pueden orientar futuras propuestas académicas que generen acciones en favor de las trabajadoras de este sector.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-997485651 +593-992233430	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:ginger.fajardo@cu.ucsg.edu.ec">ginger.fajardo@cu.ucsg.edu.ec</a> <a href="mailto:eliana.lucin@cu.ucsg.edu.ec">eliana.lucin@cu.ucsg.edu.ec</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> Muñoz Sánchez, Christopher Fernando		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-3804600 ext. 2206		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:crisopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec">crisopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			