



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

TEMA:

Percepción sobre la inclusión de género en puestos tradicionalmente masculinizados en el sector eléctrico. Estudio en una empresa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024

AUTORA:

Pacheco Hernández, Shaylott Naomi

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

TUTOR:

León Nevárez, Roxana Del Rocío

Guayaquil, Ecuador

26 de agosto del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Pacheco Hernández, Shaylott Naomi**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____
León Nevárez, Roxana Del Rocío

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 26 del mes de agosto del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Pacheco Hernández, Shaylott Naomi**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Percepción sobre la Inclusión de género en puestos tradicionalmente masculinizados en el sector eléctrico. Estudio en una empresa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024**, 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 26 del mes de agosto del año 2024

LA AUTORA

f. _____

Pacheco Hernández, Shaylott Naomi



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, Pacheco Hernández, Shaylott Naomi

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Percepción sobre la Inclusión de género en puestos tradicionalmente masculinizados en el sector eléctrico. Estudio en una empresa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 del mes de agosto del año 2024

LA AUTORA:

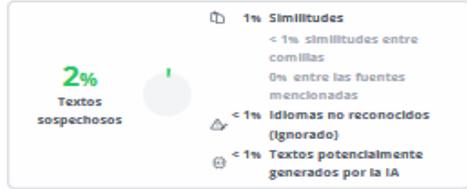
f. 
Pacheco Hernández, Shaylott Naomi

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Trabajo de Titulacion_Shaylott Pacheco Hernández



Nombre del documento: Trabajo de Titulacion_Shaylott Pacheco Hernández.docx ID del documento: 211402d02f36a19253d344fd3f57c1a077d962f0 Tamaño del documento original: 877,39 kB Autores: []	Depositante: Gilda Martina Valenzuela Triviño Fecha de depósito: 11/9/2024 Tipo de carga: Interfaca fecha de fin de análisis: 11/9/2024	Número de palabras: 28.510 Número de caracteres: 185.113
--	--	---



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TT Evelin Valverde.docx TT Evelin Valverde #dcdbac El documento proviene de mi biblioteca de referencias 108 fuentes similares	4%		(i) Palabras idénticas: 4% (1025 palabras)
2	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22817/1/UCSG-C485-22355.pdf 96 fuentes similares	1%		(i) Palabras idénticas: 1% (359 palabras)
3	Nathaly Freire Juan Vega,P73.docx Nathaly Freire Juan Vega,P73 #f50993 El documento proviene de mi grupo 40 fuentes similares	1%		(i) Palabras idénticas: 1% (306 palabras)
4	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13850/9/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-108.pdf/bit 21 fuentes similares	< 1%		(i) Palabras idénticas: < 1% (191 palabras)
5	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17572/9/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-86.pdf/bit 18 fuentes similares	< 1%		(i) Palabras idénticas: < 1% (162 palabras)

Firma de Estudiante

f.
Pacheco Hernández, Shaylott Naomi

Firma de Docentes

f.
León Nevárez, Roxana Del Rocío
TUTORA

f.
Valenzuela Triviño, Gilda
COORDINADORA UIC A-2024

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios infinitamente por permitirme culminar con éxito este proceso de formación, a mi mamá por sus oraciones, sus palabras de aliento y motivación en los momentos difíciles y a mi familia por su apoyo incondicional en esta etapa que para mí ha sido significativa e importante.

Un agradecimiento especial para mi esposo y mi hijo; gracias mis amores por todo el amor, la comprensión y el acompañamiento, gracias perennes porque a pesar de los sacrificios que hemos tenido que atravesar, hemos podido llegar juntos hasta este punto, gracias a ustedes he podido dar esta etapa por terminada y he logrado realizarme como profesional. Los amo.

Shaylott Pacheco Hernández

DEDICATORIA

Este logro se lo dedicó a mi hermoso hijo que ha sido mi motor y mi motivación para alcanzar este sueño, a mi esposo que ha sido mi pilar fundamental y mi soporte en este hermoso proceso y a mi madre que ha sido fuente de inspiración para no desmayar y continuar con este proyecto de vida.

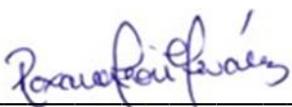
Shaylott Pacheco Hernández



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

León Nevárez, Roxana Del Rocío

TUTOR

f. 

Quevedo Terán, Ana Maritza

DIRECTORA DE CARRERA

f. 

Valenzuela Triviño, Gilda Martina

COORDINADORA DEL ÁREA

f. 

De Luca Uría, María Fernanda

DOCENTE OPONENTE

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO A-2024 (Cod. 11955)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN DE GÉNERO EN PUESTOS TRADICIONALMENTE MASCULINIZADOS EN EL SECTOR ELÉCTRICO, ESTUDIO EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2024", elaborado por el/la estudiante SHAYLOTT NAOMI PACHECO HERNANDEZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	MARIA FERNANDA DE LUCA URIA
Etapas de ejecución del proceso e Informe final 10 / 10	9.31 / 10 Total: 30 %	9.31 / 10 Total: 30 %	9.31 / 10 Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.66 / 10		

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



Gilda Martina Valenzuela Triviño

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1 Antecedentes de la Investigación	2
1.1.1 Antecedentes Contextuales.....	2
1.1.2 Antecedentes Investigativos.....	5
1.2 Planteamiento del problema.....	9
1.3 Preguntas de Investigación.....	12
1.4 Objetivos del estudio.....	12
1.4.1 Objetivo General.....	12
1.4.2 Objetivos Específicos	13
1.5 Justificación del estudio.....	13
CAPITULO 2: MARCOS REFERENCIALES.....	16
2.1 Marco teórico.....	16
2.1.1 Teoría de Género.....	16
2.2 Marco conceptual.....	19
2.2.1 Género.....	19
2.2.2 Perspectiva de género	21
2.2.3 Roles de género.....	22
2.2.4 Paredes de Cristal	22
2.2.5 Segregación Laboral	23
2.2.6 División sexual del Trabajo	24
2.3 Marco Normativo	24
2.3.1 Constitución de la República del Ecuador (2008)	25
2.3.2 La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).....	25
2.3.3 La ley orgánica para impulsar la economía violeta (2023).....	26
2.3.4 Ley para Prevenir y Erradicar la violencia (2018).....	27
2.3.5 La ley Orgánica de servicio público (2010).....	27
2.3.6 Código de Trabajo (2023)	27
2.3.7 Ministerio de Trabajo (2024).....	28
2.4 Marco Estratégico.....	28

2.4.1 Plan Nacional de Creación de Oportunidades (2024-2025).....	28
2.4.2 Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador (2024)	29
2.4.3 Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible	29
CAPITULO 3: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.1 Enfoque de la Investigación.....	30
3.2 Tipo y Nivel de la Investigación.	31
3.3 Método de Investigación.	32
3.3.1 Universo, Muestra y Muestreo.....	32
3.3.2 Categorías y Subcategorías de Estudio.	34
3.3.3 Formas de Recolección de la Información.	35
3.3.4 Formas de Análisis de la Información.	36
CAPITULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	37
4.1 Resultados de la Investigación.....	37
4.1.2 Caracterización de la muestra	37
4.2 Objetivo específico 1: Conocer las experiencias y percepciones de las mujeres que ocupan cargos operativos en el sector eléctrico de Guayaquil.	38
4.2.1 Roles de Género	38
4.2.2 Género.....	47
4.3 Objetivo 2: Indagar en las percepciones de las mujeres sobre las prácticas implementadas por la institución para fomentar la inclusión de mujeres en estos cargos operativos.....	50
4.3.1 Políticas y Prácticas de Inclusión laboral.....	50
4.4 Objetivo 3: Identificar las barreras y oportunidades que enfrentan las mujeres para acceder a cargos operativos en el sector eléctrico de Guayaquil	60
4.4.1 Perspectiva de género	60
4.4.2 Paredes de Cristal	63
4.4.3 Segregación laboral	66
4.4.4 División sexual de trabajo.....	67
CAPITULO 5: CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	71
5.1 Conclusiones.....	71
5.2 Recomendaciones	74
REFERENCIAS	75

RESUMEN

El propósito de la siguiente investigación es conocer la percepción que tienen las mujeres sobre su inclusión en cargos operativos del sector eléctrico de la ciudad de Guayaquil en el año 2024 a fin de comprender los beneficios y desafíos de su inclusión en un campo históricamente masculinizado. El enfoque que tiene esta investigación es de carácter cualitativo pues proporciona a la investigación profundidad de datos, dispersión, interpretación y contextualización del entorno, así como detalles y experiencias únicas de los sujetos entrevistados. La muestra no probabilística de esta investigación corresponde a un número de 5 mujeres con más de 8 años de experiencia en el cargo, entre 30 y 65 años que ocupen trabajos operativos de campo en el sector eléctrico y 2 trabajadores sociales quienes formarán también parte de la muestra a fin de conocer las políticas de inclusión, promoción y seguimiento de una empresa del sector eléctrico de la ciudad de Guayaquil. Se ha llegado a la conclusión a través de esta investigación que la inclusión de las mujeres en el sector eléctrico se debe a un cúmulo de factores culturales, sociales, económicos y políticos que limitan y condicionan su inserción en este campo dominado por hombres.

Palabras Claves: *inclusión social, género, estereotipo sexual, división sexual del trabajo, desigualdad social, discriminación sexual.*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación surge del interés de analizar los factores que influyen negativamente en la inserción de las mujeres en cargos operativos del sector eléctrico, así como de dar a conocer cuáles son esas causales que limitan u obstaculizan la inclusión de las mujeres en estos cargos históricamente masculinizados.

A través de esta investigación se busca dar a conocer las experiencias y perspectivas de las mujeres sobre su inclusión laboral, así como de identificar aquellas barreras o desafíos que enfrentan en su paso por acceder a estos cargos operativos.

Como referente teórico se ha implementado la teoría de género con la finalidad de comprender las relaciones complejas y diversas que giran en torno a lo social y cultural y dar respuesta a aquellas diferencias sexuales que existe entre hombres y mujeres.

El diseño de investigación que se empleará en esta investigación es fenomenológico propio de la investigación cualitativa ya que este diseño explora, describe y comprende las experiencias de las personas entorno a un fenómeno específico, en este caso la percepción sobre la inclusión de las mujeres en cargos operativos del sector eléctrico.

Esta investigación tiene la intención de visibilizar esta problemática que gira en torno a los condicionamientos sociales, culturales, económicos y políticos, así como de evidenciar las inequidades y discriminaciones que han enfrentado las mujeres en el transcurso de su inserción como operadoras eléctricas.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes de la Investigación

1.1.1 Antecedentes Contextuales

El ingreso de las mujeres en el mercado laboral y su inclusión en el marco del feminismo ha intensificado su participación en la esfera pública, lo cual ha sido en el último siglo significativo, al lograr incorporarse con éxito en sectores y ocupaciones que tradicionalmente eran exclusivos para hombres (Jiménez, et al., 2020).

Sin embargo, podemos observar cómo en pleno siglo XXI la situación entorno a la desigualdad laboral no ha cambiado, puesto que todavía existe la creencia de que ciertos trabajos no pueden ser ejercidos por mujeres.

Disparidades de género que no se limitan únicamente al acceso al empleo. Puesto que si bien es cierto el empleo actualmente es precario para hombres como para mujeres, este es aún más evidente en mujeres y en las determinadas ocupaciones que éstas quieren ejecutar.

Entre las disparidades más importantes se encuentran la brecha salarial de género, la división horizontal (concentración del trabajo de las mujeres en algunas actividades y sectores profesionales) y la división vertical (concentración de mujeres en condiciones de trabajo más bajas) (Godoy & Mladinic, 2009)

Así mismo se evidencia en Ecuador que en el sector laboral en el año 2018 las mujeres que se dedican al comercio ocupan un 23,8%, a la actividad agrícola un 23%, a servicios de comida y alojamiento 10,6% mientras que los hombres a actividades un 27,5% a actividades agropecuarias, 15,6% al comercio y 12,3 % mano factura. Subrayando la existencia de discriminación ocupacional hacia las mujeres únicamente por su sexo y los roles enmarcados en el hogar (Albuja & Enríquez, 2018)

La Organización de las Naciones Unidas (2023) a través de su nuevo indicador “La denominada brecha de género” develó como las desigualdades en el acceso al trabajo, las condiciones laborales y las diferencias salariales es mayor de lo que suponían puesto que un 15% de mujeres alrededor de todo el mundo, frente a un 10,5% de hombres no cuenta con un oficio; disparidades que según la organización dejaron al

descubierto el desequilibrio de género en cuanto el acceso a un trabajo, brecha que se ha mantenido invariable durante casi dos décadas entre el año 2005 y el año 2022.

Según la última Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu) publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (datos recabados en diciembre de 2020), se encontró que solo 2 de cada 10 mujeres que forman parte de la fuerza laboral está plenamente empleada (Cámara de Industrias y Producción, 2021).

Estos indicadores resaltan diferentes aspectos de la desventaja de las mujeres. La brecha de género en el desempleo sigue siendo significativa: la tasa de desempleo femenino es del 6,7%, casi el doble que la tasa de desempleo masculino del 3,7%. Otras cifras que reflejan la posición de las mujeres que conforman la Población Económicamente Inactiva (PEI) es que, de los 4,4 millones, 3,3 millones que conforman este grupo son mujeres (Cámara de Industrias y Producción, 2021).

La Secretaria Regional Ministerial de Chile (Seremi) reveló a través de su estudio en el sector energético de su país que la participación ocupacional de las mujeres en la industria energética es tan solo del 23% frente al 77% que representa la fuerza laboral masculina, la encuesta aplicada muestra que la tasa de empleo de las mujeres es del 8,6 frente al 9,9 de los hombres, incluyendo contratos indefinidos, de duración determinada y condiciones especiales (Ministerio de Energía, 2019).

En las empresas de energía especialmente en el ámbito operativo la brecha en la participación de las mujeres suele ser mayor en comparación con otras áreas como recursos humanos, adquisiciones, grandes cadenas, entre otras; en nuestro país por ejemplo la participación de las mujeres en áreas técnicas del sector eléctrico es muy baja abarcando alrededor del 5% (Echeverría, 2021).

La inclusión de las mujeres en cargos operativos, así como en una comunidad masculinizada produce rechazo, puesto que no es común observar al género femenino trabajando en cargos que se encuentran encasillados por el género masculino debido a los estereotipos de género, que han influenciado y continúan influenciando en la trayectoria y en el liderazgo de las mujeres en el campo laboral, estos preconceptos y prejuicios impactan negativamente en el género femenino, pues las visiones y conductas se encuentran estereotipadas entorno al “ser hombre” y al ser “mujer” resultados de un

inmenso proceso de socialización y aprendizaje particular entorno a la niñez y adolescencia (CIPECC, 2017).

Estas ideas preconcebidas de lo que debería realizar un hombre y una mujer en los diferentes contextos sociales son atribuidas a la división sexual del trabajo, encargadas de designar a un individuo sea este hombre o mujer características o roles específicos por la sola razón de pertenecer a un grupo social, con diferencias biológicas que se transforman en desigualdades sociales.

La precariedad de inclusión de mujeres en estos cargos se debe a las relaciones de poder y desigualdad existentes en el mercado, tales sesgos fundados a través del patriarcado que limitan las oportunidades y evitan que las mujeres sean capaces de ejercer funciones operativas.

Tales estimaciones como los roles sociales y los estereotipos, revelan nuevos conocimientos sobre el alcance de la brecha de género en el mercado laboral, lo que subraya la importancia de mejorar las oportunidades de empleo de las mujeres y cambiar las brechas en calidad al mismo.

Así lo establece la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en su Art. 70 donde “El Estado prevé alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres a través de mecanismos estipulados por la ley e incorporar planes y programas con enfoque de género”

El Art 331 de la misma ley también estipula que “el Estado garantizará la igualdad en el acceso al empleo a las mujeres, así como la promoción laboral y profesional, la remuneración equitativa y la iniciativa al trabajo autónomo” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por su parte, el Ministerio de Energía y Minas (2023) en sus lineamientos para el desarrollo e implementación de estrategias para la transversalización de género en el sector eléctrico tiene como objetivo la promoción de oportunidades para todas las personas y la igualdad de condiciones independientemente de cuál sea el género.

El Ministerio de Energía y Minas (2023) a través de su acuerdo ministerial se compromete a brindar su ayuda a la mujer en su inserción en la industria a través de la fuerza laboral, asegurando un enfoque de equidad y de igualdad de condiciones y de oportunidades.

1.1.2 Antecedentes Investigativos

Actualmente, existen innumerables situaciones donde las mujeres no tienen igualdad de condiciones y derechos, desigualdades que evidencian el sin número de movimientos de mujeres a lo largo de la historia, así como de investigaciones arduas y de estudios de casos, como es el caso de (Moya, 2017) que a través de su investigación explica las causas que han dado y dan lugar a la exclusión social, económica y política de la mujer subrayando la limitación de las mismas a pesar de los avances nocivos que ha alcanzado la sociedad a través de la ciencia y la tecnología, pues esta ha sido incapaz según el autor de dar soluciones a las concepciones entorno a la exclusión de la mujer en el mundo laboral.

Por otro lado (Ruiz, 2021) señala en su estudio que la mujer ha tenido un arduo camino que transitar en el campo laboral para ser reconocidas por sus habilidades, capacidades y valía, camino que aún falta por recorrer puesto a que a pesar de que actualmente se estén produciendo cambios en relación al trabajo estos no avanzan lo suficientemente rápido puesto que 2.7000 millones de mujeres alrededor del mundo tienen prohibido acceder a las mismas plazas de trabajo que los hombres por su género.

Según el autor es más competitivo no solo a nivel profesional o sectorial sino también a nivel de géneros, pues es común que contraten a un mayor número de hombres en relación a fuerza y destrezas que a mujeres. Otras desigualdades de género que enmarca el autor son la segregación ocupacional y sectorial que existe en gran medida tanto en número de empleados como en la calidad de los mismos en los sectores y en los cargos a desempeñar por mujeres.

La Organización Internacional de Trabajo (2016) a través de su informe “Las mujeres en el Trabajo” precisa la necesidad de desplegar esfuerzos en hacer frente a la segregación ocupacional y sectorial puesto que los estereotipos de género, la falta de modelos de referencia, las cualificaciones tradicionales de las mujeres y las expectativas de la sociedad limitan la posibilidad de que las mujeres superen las segregaciones, ostenten cargos de alto nivel y sean partícipes en igualdad de condiciones de una vida política, social y económica conexas con las decisiones financieras.

Así como de que los sistemas educativos y de formación promuevan en las mujeres una mejor prominencia en sus estudios y en el ejercicio profesional de las

ciencias, tecnología, matemáticas y calificaciones conexas y en los hombres el incentivo de ejercer profesiones relacionadas con la prestación de cuidados (OIT, 2016).

Los autores López y Armijos (2022) en su estudio “Equidad de género en el sector eléctrico salvadoreño”, nos muestran como los roles y estereotipos de género asignados tradicionalmente a hombres y mujeres se encuentran intrínsecamente vinculados con el acceso y la participación profesional en el sector eléctrico.

Estereotipos y roles socialmente asignados socialmente tanto a hombres como mujeres los cuales se encuentran estrechamente vinculados con el acceso y el uso que cada género le suministre a la energía, siendo esta una consecuencia directa de la desigualdad en esta industria, puesto que la relación económica y académica de la mujer con la energía es vista desde el campo del cuidado y ahorro de esta en el hogar y del hombre desde el área del saber y del aprovisionamiento (CEPAL, 2020).

Tales diferencias tienen su origen en el ámbito académico y la alta carencia y baja participación de las mujeres en asignaturas como ingeniería, matemática, tecnología y ciencias expresadas en desigualdades en las diversas áreas de trabajo y motivo por el cual el hombre cuadruplica la participación femenina en estos campos, haciendo de los sectores de energía y de agua potable un espacio preponderadamente masculino (CEPAL, 2020).

(López & Armijo, 2022) Subrayan la baja participación laboral que tienen las mujeres en el sector eléctrico y señalan que estos indicadores como las desigualdades y los estereotipos de género tienen que ver con las construcciones sociales que dan paso a comportamientos, actividades, expectativas y oportunidades dentro de un determinado contexto sociocultural.

Los hallazgos cualitativos de este estudio arrojaron que en el sector eléctrico los estereotipos de género refuerzan la idea de trabajo diferenciado en las área de campo; puesto que los hombres entrevistados señalaron que existen diferencias naturales y biológicas entre los sexos en realizar trabajos de fuerza, el campo de mantenimiento de redes eléctricas también mostró que se encuentra fuertemente condicionado por sesgos de género indicando que este campo laboral es inseguro para las mujeres, como desventaja en ocupar estos cargos también señalaron el periodo de las mujeres fuera del hogar lo cual afecta según sus perspectivas a la familia (López & Armijo, 2022).

Las mujeres entrevistadas por su parte señalaron que quieren demostrar que no son diferentes del sexo masculino y tratan de invisibilizar su condición de mujer evitando problemas o permisos relacionados a lo doméstico y familiar situación a la que no se enfrentan los hombres en su cotidianidad. A nivel cuantitativo los datos de este estudio investigativo muestran que las mujeres representan tan solo el 18.7% de la fuerza laboral del sector en relación al 81.3% de los hombres (López & Armijo, 2022).

Las Autoras (Beaujon, López, & Magdalena, 2020) en su primer estudio de “Género y Energía” en Argentina muestran que la participación de las mujeres en el sector eléctrico es baja en comparación con la participación de los hombres. Los datos recolectados a través de su estudio cuantitativo y la realización de encuestas evidencian que, en las empresas de energías renovables, el 30% de las mujeres ocupan puestos STEM, mientras que el 76% de los hombres ocupan puestos de estas características.

Este hecho también se vio reflejado en las empresas de energías no renovables, donde el 24% de las mujeres ocupan puestos STEM, frente al 51% de los hombres; porcentajes que demuestran la baja participación femenina en cargos con formación técnica en la generación de electricidad, esta encuesta también evidencio como el 80% del personal contratado es varón con una participación del 91% en empresas de energía eléctrica a diferencia de las mujeres con una participación laboral del 17% y el 15% respectivamente en medianas y pequeñas empresas (Beaujon, et al., 2020).

Según el planteamiento de estas autoras para que el sector eléctrico sea más ecuánime se deben tener metas a largo plazo, las cuales permitan transformar las normativas sociales, los estereotipos y la disminución de sesgos. Entre las acciones para cerrar las brechas de genero las autoras plantean visibilizar, reconocer y promover historias de mujeres que hayan alcanzado el éxito en este sector a fin de mejorar el posicionamiento y el liderazgo de las mujeres, así como de ser objeto de inspiración para otras mujeres y niñas (Beaujon, López, & Magdalena, 2020).

El posterior estudio “Diagnóstico de Intervención de los Sesgos Inconscientes en la Empleabilidad, Procesos de Formación y posterior Desarrollo de la carrera de la Mujer en Empresas Eléctricas” tiene como objetivo determinar cuáles son los sesgos que afectan el ingreso de las mujeres en el sector eléctrico y conocer los inhibidores o las dificultades que limitan su formación y su desarrollo, a través de la aplicación de una

metodología mixta en 13 empresas y la realización de 49 entrevistas, 24 grupos focales y 2.100 encuestas en línea realizada a personas, la cual dio como resultado el desafío existente de estos sesgos que afectan la trayectoria laboral de las mujeres por la cual debemos trabajar en conjunto para la concientización de estos así como el cierre de las brechas de género (Corbalán, et al., 2021).

Las autoras a través de estos hallazgos investigativos buscan aportar con nuevos lineamientos al sector eléctrico, así como impulsar a la sostenibilidad de políticas inclusivas y diversas dentro de las organizaciones.; pues es importante romper con paradigmas y estereotipos y avanzar en igualdad de condiciones hacia una sociedad justa y libre de distinciones.

El (Ministerio de minas y Energía, 2020) de Colombia reconoce la fundamental y urgente necesidad de colaborar con los principales actores del sector minero energético para integrar una perspectiva de género en sus planes, programas, políticas y proyectos a fin de alcanzar una posición en el sector nacional y energético a nivel internacional y promover la transformación cultural, valorando por igual el trabajo de hombres y mujeres y reconociendo su gran contribución en el crecimiento económico e inclusivo del país.

En su estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético pudieron dar a conocer con cifras y con un diagnóstico preciso la situación de las mujeres en el sector minero energético colombiano indicando que en septiembre del 2020 el 76,4% de los empleos eran ocupados por hombres (DANE, 2020).

A noviembre de 2020, las mujeres ocupaban el 17% de los empleos directos en el subsector de hidrocarburos, el 33% en el sector eléctrico y solo el 8% en la minería. En las operaciones de campo, estos porcentajes son mucho más bajos, especialmente en la industria minera (DANE, 2020).

El Estudio sectorial de equidad de género para el sector Minero – Energético muestra que las empresas mineras y energéticas están comprometidas con políticas que promuevan un ambiente de trabajo inclusivo y de liderazgo femenino para la igualdad entre los géneros. Sin embargo, al examinar las acciones necesarias para implementar estas iniciativas y comunicar los mecanismos para mostrar los resultados de forma transparente a los empleados, las autoridades públicas y otras partes interesadas, las cifras no son tan confortadoras, debido a que el 69,0% de las empresas afirmó contar

políticas de no discriminación y políticas de igualdad, pero sólo el 38,5% manifiesta que estas políticas son comunicadas a los trabajadores o a las candidatas o candidatos que cursan el proceso de selección y contratación (20,6%) (Botello, et al., 2021).

Las Autoras (Garzón & Rodríguez, 2023) destacan que una transición energética justa y sostenible requiere cambiar el papel de las mujeres, refiriéndose a los marcos legislativos y de políticas públicas generales relacionados con el enfoque de género en la industria, así como también los diferentes roles que juegan las mujeres en la transformación y participación de comunidades energéticas, cadenas productivas y empleo enfatizando la importancia crítica de la educación y la necesidad de involucrar a todos los actores en la transición energética en todos los niveles

Las autoras costarricenses (Garzón & Rodríguez, 2023) señalan que nuestros países necesitan cambios culturales que permitan a las mujeres impactar positivamente en las múltiples industrias, especialmente en el sector energético. Sin embargo, tal cambio cultural debe pasar de ser una cuestión de mujeres a ser también una cuestión de hombres y de ser un asunto privado familiar a ser de interés público, estatal y empresarial, pues las mujeres son gestoras y líderes de cambios en los procesos de transformación de la sociedad hacia un modelo sostenible y justo.

1.2 Planteamiento del problema

El extenso camino que las mujeres han tenido que recorrer para ser incluidas en el campo laboral y posteriormente reconocidas por su valor y sus grandes habilidades ha sido complejo e indudable a lo largo de la historia.

Actualmente el cambio está ocurriendo sin embargo se sigue limitando el acceso de las mujeres a los mismos empleos que los hombres por ser considerados de fuerza y de pericias masculinas, cargos que han sido estereotipados a través de los años por el ordenamiento social.

De acuerdo con el sociólogo francés (Bourdieu) este ordenamiento funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a confirmar el dominio masculino en la división sexual de trabajo y la distribución de actividades atribuidas al sexo; el mismo que existe desde la oposición atenuante a la división de trabajo entre los sexos y el encasillamiento de que el trabajo y sus relaciones están ligadas al hombre y que la casa y el interior del hogar a las mujeres (2000, pág. 22).

A través de los hitos de la historia el mundo social ha construido el cuerpo como depósito de una realidad sexuada y principios de visión y división sexuanes (Bourdieu, 2000, pág. 22).

Tal orden social que ha dado paso a una violencia simbólica que no opera según intenciones conscientes, sino a través de categorías de percepción y valoración que crean prácticas discriminatorias que excluyen a las mujeres sin siquiera estas darse cuenta. Tal simple hecho de asignar a mujeres a ciertos cargos por considerarse naturalmente femeninos y excluirlas de otros por ser considerados masculinos es un gran ejemplo de esta violencia simbólica.

Este tipo de violencia según Bourdieu, añade fuerza y poder al grupo dominante logrando imponer significaciones e imponiéndolas como legítimas disimulando aquellas relaciones de fuerza (Bourdieu, 2000).

Hoy en día las mujeres ocupan cargos de alto nivel que exigen capacidad de gestión, conocimiento técnico y toma de decisiones. Sin embargo, empíricamente, aún no se ha logrado la equidad de género dado que la mayoría de los indicadores de desempeño siguen siendo desiguales, a pesar de que la conciencia y la comprensión de los derechos de las mujeres ha aumentado, es evidente que aún enfrentan barreras sociales, económicas y culturales que afectan su total inclusión (Jiménez, et al., 2020).

Las desventajas de las mujeres en el mercado laboral de América latina y el Caribe se ven reflejadas en los indicadores de fuerza laboral concretamente en la segregación horizontal de género que existe en los puestos medios o profesionales, en los que se evidencia un número significativo de contrataciones mayor para los hombres que para las mujeres, concentrando de tal manera a las mujeres en trabajos de baja calidad y productividad sectorial (PNUD, 2019).

El problema social de la no inclusión de las mujeres en cargos operativos radica en la influencia de los estereotipos y los roles de género que definen las tareas en el ámbito laboral fundados en el sexo, los cuales condicionan y entorpecen las habilidades de hombres y de mujeres, sumergiéndolos en la pre configuración de perfiles ocupacionales que socialmente los sitúan en entornos laborales “masculinos o femeninos” (Vieyra & Ortega, 2021).

Estos roles y estereotipos segmentan el mercado laboral y las oportunidades para el género femenino, dividiendo las tareas de acuerdo al sexo, y afectan de gran manera los campos profesionales imposibilitando a las mujeres a obtener una participación magna dentro de la sociedad (Vieyra & Ortega, 2021).

De acuerdo con Bapista et al. (2021) Las desigualdades de género tienen diversas causas:

- La segregación laboral en el cual las mujeres tienden a ocupar empleos poco remunerados con horarios de trabajo flexibles.
- La discriminación directa: hombres y mujeres con ingresos desiguales.
- Las creencias y las normativas sociales que encasillan a las mujeres como amas de casa y reproductoras y a los hombres como proveedores, jefes del hogar.
- Los sesgos psicológicos y de selección, que afectan la entrada de las mujeres en el mercado laboral al distorsionar sus habilidades de negociación

La desigualdad de género en el ámbito laboral es un problema que se presenta de manera estructural en todas las sociedades debido a la construcción colectiva y arraigada de los roles y estereotipos de género fundados a lo largo de los años y es objeto de estudio en este trabajo investigativo por su impacto nocivo en la sociedad y sus repercusiones desfavorables a nivel económico, político y sociocultural (Bapista, et al., 2021).

Como realidad estructural, la división sexual del trabajo es una de las desigualdades e injusticias económicas más importantes que afecta a la sociedad humana sobre todo a las mujeres en sus diferentes contextos familia, trabajo, política y sociedad. Noción de trabajo que muestra que las actividades no se distribuyen de manera neutral, y esto significa que mujeres y hombres se encuentran en una posición desigual (Bapista, et al., 2021).

Para el Trabajador Social la problemática de la no inclusión de las mujeres en el ámbito laboral es muy importante pues evidencia la falta de intervención social, de justicia social, de promoción y garantía de derechos y de lineamientos que se encuentren en la

obligación de eliminar todo tipo de desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres en esta área.

Dado que la Intervención social del profesional puede facilitar una mejora en la percepción de las mujeres sobre sí mismas tanto en su posición social como en la distribución de poder con la finalidad de alcanzar la equidad entre los sexos, pues el Trabajador Social es promotor de transformaciones sociales y al existir aun desigualdad y discriminación a causa de los estereotipos de género se ve en la necesidad de trabajar conjuntamente con la población para que se tome conciencia del trato desigual que se ejerce en una persona por ser de determinado sexo (Aveiga, et al., 2019).

Por tanto, la presente investigación sobre la inclusión de las mujeres en cargos operativos es primordial para indagar la situación actual de las mujeres en estos puestos relegados históricamente por hombres, seguido de conocer y comprender las variables de la inclusión y no inclusión que giran alrededor de esta área con la finalidad de alcanzar niveles explicativos de las supuestas relaciones causales que inciden en la baja inserción de las mujeres en cargos operativos del sector eléctrico.

1.3 Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son las experiencias y percepciones que tienen las mujeres que ocupan estos cargos operativos?
- ¿Qué prácticas son implementadas por la empresa para fomentar la inserción de las mujeres en estos cargos?
- ¿Qué barreras y oportunidades enfrentan las mujeres para acceder a cargos operativos del sector eléctrico?

1.4 Objetivos del estudio

1.4.1 Objetivo General

- Analizar los factores que influyen en la inclusión de las mujeres en cargos operativos del sector eléctrico en la ciudad de Guayaquil durante el año 2024 con el fin de comprender los desafíos y beneficios de su inclusión laboral.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Conocer las experiencias y percepciones de las mujeres que ocupan cargos operativos en el sector eléctrico de Guayaquil.
- Indagar en las percepciones de las mujeres sobre las prácticas implementadas por la empresa para fomentar la inclusión de mujeres en estos cargos operativos.
- Identificar las barreras y oportunidades que enfrentan las mujeres para acceder a cargos operativos en el sector eléctrico de Guayaquil.

1.5 Justificación del estudio

Esta investigación nos permite conocer los factores a nivel social como el género, los roles de género, los estereotipos de género, la división sexual de trabajo, la segregación social que determinan la inserción de las mujeres en cargos operativos del sector eléctrico, en donde la brecha de la participación de las mujeres es más grande en comparación con otras áreas de trabajo.

Los estudios investigativos que hemos plasmado en esta investigación muestran lo favorable que serían las mujeres para la productividad laboral sobre todo en este campo, puesto que ofrecen habilidades complementarias necesarias para fortalecer el progreso.

Podemos evidenciar como la diversidad de género en el sector energético es esencial para impulsar soluciones más innovadoras e inclusivas, no solo para lograr una transición global hacia una energía limpia, sino también para promover un mayor desarrollo económico, productivo y social (Echeverría, 2021).

La visión del Ministerio de Energía y Minas (2023) se centra en esta inclusión de forma horizontal de la perspectiva de género en el sector eléctrico pues desde sus perspectivas de integración esta contribuirá al empoderamiento de las mujeres y a una mayor igualdad a fin de reducir las disparidades de género mejorando e incrementando la eficiencia operacional.

El Plan Nacional de Desarrollo para el nuevo Ecuador (2024) como política pública a través de sus políticas y estrategias fomentan las oportunidades de empleo digno de manera inclusiva para todos y todas garantizando el cumplimiento de los derechos laborales, donde la igualdad de oportunidades en el empleo es el centro de la política

laboral, alcanzando condiciones de trabajo dignas, mejorando la calidad de vida y contribuyendo al crecimiento económico futuro del país.

Este concepto también se refleja en el artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que establece que el objetivo fundamental de la política económica nacional del Ecuador es promover el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, respetando siempre los derechos de los trabajadores.

Este estudio es de carácter público y aporta con información oportuna en la práctica de formulación de políticas públicas dirigidas a las mujeres en este campo, puesto que estas van más allá de asegurar la realización de derechos; demandan el fortalecimiento de la institucionalidad, la democracia, la interculturalidad, la participación, la paz y la sustentabilidad humana.

Este estudio tiene la finalidad de asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso y la participación de mujeres en este sector altamente masculinizado como lo es el sector eléctrico, por lo cual es necesario lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas poniendo de tal manera un particular énfasis en el Objetivo número 5 de la Agenda 2030 y los Objetivos de desarrollo Sostenible en los países de América Latina y el Caribe la cual tiene como objeto asegurar la plena participación efectiva y la igualdad de las mujeres en todos los niveles sin distinción alguna ya sean estos de carácter público, político o económico (CEPAL, 2018).

Así como de promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible; el empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todos, objetivo número 8 que tiene como propósito promover políticas públicas orientadas al desarrollo, a las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, logrando alcanzar de tal manera empleos productivos y plenos y trabajos dignos para todas las mujeres y los hombres con igualdad de remuneración por y para un desarrollo sostenible con igualdad (CEPAL, 2018).

En cuanto a los Dominios Institucionales de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil este estudio de caso se apega al Dominio 4 perteneciente a las dinámicas socio-políticas, instituciones jurídicas y democracia puesto que el foco de este Dominio se encuentra centrado en las políticas implementadas por los Estados y en las realidades sociales que generan decisiones estratégicas e implican elementos como la jerarquía de

valores, las necesidades y presiones de los grupos sociales, así como las formas de estructura social que sostienen al país (VIP, 2022).

El país es objeto de investigaciones en ciencias sociales y un circuito de retroalimentación constante, es por esto que este requiere de la formulación de políticas públicas, el desarrollo e implementación de las principales normas que regulen la organización política, económica, jurídica y los asuntos públicos en relación a la inclusión de las mujeres en cualquier ámbito que estas se encuentren capaces de desarrollar, pues su actuar debe ser como un faro que ilumine las relaciones entre los ciudadanos (VIP, 2022).

Esta investigación es de uso formativo, de utilidad para aquellos estudiantes que se encuentren en esta línea de investigación, pues les permitirá obtener conocimientos de este campo de manera contextual y sobre todo específico como lo es la inclusión de las mujeres y su empoderamiento social, así como la equidad de género en el campo laboral; a su vez les permitirá comprender factores culturales y sociales que limitan la inserción de mujeres en campos que socialmente se encuentran estipulados para hombres.

A su vez favorecerá a las organizaciones del sector eléctrico al dar a conocer las diversas perspectivas alrededor de la inclusión de las mujeres en puestos operativos, los beneficios que acarrearán tener un mejor número de mujeres ejerciendo en estos puestos y las pautas necesarias a implementar para la optimización de las prácticas laborales.

En cuanto a nuestra profesión como Trabajadoras Sociales este tema es de relevancia y de innovación social puesto que implica una transición de un estado pasivo a uno activo de políticas y de conocimiento teórico frente a un tema que es de conocimiento general como lo es la inclusión, la equidad y el empoderamiento de este sujeto de estudio, pero no en este campo laboral del que poco se conoce.

CAPITULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1 Marco teórico

2.1.1 Teoría de Género

La concepción de género surge en la década de los sesenta, dentro del ámbito de la psicología con la finalidad de acentuar un hecho que hasta la época no era valorado, algo externo del sexo biológico que establecía la identidad y el comportamiento. Hallazgo suscitado por el autor Stoller Robert en el año 1964 quien estudiaba las perturbaciones que ejercía la identidad sexual en los individuos, estudios que acarrearón al autor a conjeturar que la influencia de las concepciones sociales y culturales en los hombres y las mujeres instituían los factores que establecían la identidad y el comportamiento masculino y femenino más no el sexo biológico (Hernández Y. , 2006).

Anterior a este se encuentra el autor Money Jon quien incorpora el concepto de género por primera vez en 1951, para referirse al componente cultural de la influencia educativa en la formación de la identidad sexual, quien a través de su estudio las personas transexuales, constata que de dentro de la formación de las personas se pueden asignar papeles que no corresponden al sexo biológico, estudio que posteriormente se convirtió en un gran aporte para el conocimiento científico al demostrar que la identidad sexual no se encuentra definida por componentes biológicos (EUMEDNET, 2010).

A partir del descubrimiento de la socialización en la adquisición de la identidad femenina y masculina los autores Stoller y Money plantean una distinción conceptual entre “sexo y género”, el sexo referido a las características fisiológicas y biológicas y el género referido a la construcción social de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres (Hernández Y. , 2006).

Hecho que fue de gran valor puesto que años más tarde se comenzó a incorporar en la década de los setentas por parte del feminismo estadounidense académico, la categoría de género en los estudios de la mujer, la cual ayudaba a resolver problemáticas que no podían ser explicadas fácilmente, desembocando en los estudios de género la distinción entre sexo y género, los cuales suponían explicar aquellos condicionamientos socioculturales inscritos sobre el cuerpo y la sexualidad humana, principalmente aquellos

manifestados desde el discurso patriarcal, donde el género se adquiere y el sexo se hereda (EUMEDNET, 2010).

Es el feminismo como movimiento intelectual quien se encarga de plasmar la evolución filosófica y política entorno a esta discusión, el género quien marca la diferencia entre los sexos, designando al ser humano en su conjunto como en su división dos categorías sexuantes (EUMEDNET, 2010).

Rubin Gayle en la década de los sesenta a través de su trabajo el tráfico de mujeres, trata de explicar el origen de la opresión de las mujeres, estudio en el que busca las relaciones por las cuales una fémina de la especie se convierte en una mujer oprimida, trabajo que parte de una relectura de sus predecesores como Levi Strauss, Marx y Freud autores quienes le suministran herramientas conceptuales que le consienten narrar la parte de la vida social de las mujeres que es la sede de la opresión, denominada sexo/género (EUMEDNET, 2010).

Marta Lamas quien plantea al género como esa simbolización cultural construida a partir de las diferencias sexuales, regida en el origen humano y manifestada en la vida social, política y económica, subraya la importancia de entender la concepción de género, concepciones que según la autora nos ayudaran a entrever como el orden cultural provoca sobre las mujeres y los hombres percepciones específicas, las cuales instituyen en prescripciones sociales con las cuales se intenta normalizar la convivencia y que encasilla a las personas y suele colocarlas en contradicción con sus deseos, talentos y potencialidades (EUMEDNET, 2010).

Es el género entonces un conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas que se asignan a las personas de manera diferenciada por el sexo. Género estrechamente vinculado al factor cultural como al social; el primero comprendido en el simbolismo relacionado con el ser hombre o mujer, presente en cada cultura y época histórica y el segundo perteneciente a aspectos socioeconómicos que se encuentran participes en procedimientos de fabricación y reproducción de género, tales como las discrepancias salariales, desigual en la distribución de roles domésticos, disímil representación en espacios de toma de decisiones, etc (EUMEDNET, 2010).

Marcela Lagarde a través de su estudio “Género y feminismo” expone que la perspectiva de género tiene como término contribuir en la construcciones subjetivas y sociales que parten según su concepción desde la resignificación de la historia, la sociedad misma, la cultura y la política desde las mujeres y para con las mujeres, lo que permite visualizar y reconocer las desigualdades entre hombres y mujeres y las relaciones de jerarquía existentes, las cuales se expresan en injusticia social, opresión, subordinación y discriminación hacia las mujeres (EUMEDNET, 2010).

Problemática que reside en las diferencias que se cimantan sobre las desigualdades, lo cual nos lleva a un supuesto teórico llamado subjetividad, el cual es producto y proceso reproductor del género. Como seres humanos somos producto del género y de las relaciones que establecemos con las instituciones y con la sociedad, las cuales construyen nuestra subjetividad y por ende nuestra personalidad (EUMEDNET, 2010).

El enfoque de género como construcción social, se encuentra relacionado con la teoría marxista, que destaca el papel de lo económico y sostiene que más que los símbolos lo importante es considerar que es lo que hacen los hombres y las mujeres, hacer que se encuentra vinculado con la división sexual de trabajo (Hernández Y. , 2006).

Corriente que parte de la obra de Engels la cual alega que el principio de la sumisión de la mujer, el matrimonio monógamo y el desarrollo de la familia se encuentran directamente relacionados con el surgimiento de la propiedad privada, plantea además que la complementariedad de los sexos reside de la contribución económica femenina, así como del valor y del acceso a los recursos, las condiciones de empleo y la distribución de los productos en él (Hernández Y. , 2006).

Las contribuciones que ha dado la teoría de género a estudios e investigaciones han sido muy significativas, dando respuesta a las diferencias que existe entre hombres y mujeres a través de referentes teóricos del mismo fenómeno; puesto que el género es un producto social y cultural expresado en las personas y en la construcción sociocultural de las diferencias que existen entre hombres y mujeres.

Por consiguiente, se propone la teoría de género en esta investigación como alternativa para abordar el estudio del comportamiento humano, pues nos permite explicar que no somos producto de la naturaleza sino de procesos históricos y de

condicionamientos sociales y culturales, en las que se derivan las categorías humanas consideradas como femeninas o masculinas, adquiridas por hombres y mujeres mediante un proceso complejo individual y social, más que de estructuras biológicas (Ortega, et al., 2001).

Teoría que nos permitirá cuestionar aquellos supuestos originados naturalmente de la conducta humana, en el que la masculinidad es un mero constructo cultural de carácter histórico, socialmente construido e incorporado individual y socialmente por el sujeto.

Así como también nos permitirá cuestionar aquellos tratados que se han construido desde la óptica masculina tales como el accionar del estado, marcos legales, reglamentos sociales y todos aquellos ámbitos en los que se desarrollan los hombres y las mujeres con la finalidad de hacer entrever todas aquellas problemáticas que giran alrededor de los condicionamientos sociales, culturales, económicos y políticos que subrayan las diferencias entre hombres y mujeres (Delgado & Novoa, 2020).

A través de esta teoría podemos probar que la problemática no se encuentra en las diferencias que existen entre hombres y mujeres, sino en las desigualdades que se construyen sobre esas diferencias, puesto que no se trata de aceptar y tolerar sino de comprender la diversidad que existe (EUMEDNET, 2010).

Es por este motivo que la teoría de género tiene un lugar en los debates teóricos de poder, de identidad y de estructuración de la vida social, puesto que no restringe las categorías que denotan las relaciones sociales entre hombres y mujeres, al contrario, esta teoría permite ir más allá de un simple análisis empírico y descriptivo (EUMEDNET, 2010).

2.2 Marco conceptual

Para profundización del tema se establecen los siguientes conceptos o términos para el logro de una mejor comprensión de este estudio de caso, con el propósito de sustentar aquellas interrogantes que surgen de la investigación.

2.2.1 Género

El género define las categorías explicativas de la construcción histórica, social, cultural y simbólica de hombres y mujeres y parte de la diferencia sexual entre los sexos,

analiza a su vez la síntesis histórica entre lo biológico, económico, jurídico, social, cultural, político y psicológico (Hernández Y. , 2006).

Denota además todo lo que la sociedad construye para estructurar y ordenar las relaciones sociales entre hombres y mujeres; estructuras sociales y simbólicas que sustentan las relaciones de poder basadas en las diferencias sexuales, cuya característica principal es el dominio masculino (Hernández Y. , 2006).

El género es la forma en que cada sociedad simboliza las diferencias sexuales y crea ideas sobre lo que debería ser un hombre y una mujer, en este proceso de constitución de género se crean una serie de prácticas, conceptos, discursos y representaciones sociales que limitan el comportamiento objetivo y subjetivo de las personas (Ortega, et al., 2001).

Constitución que existe no solo en la división del trabajo, sino también en la oposición pública y privada como eje estructural que articula las concepciones ideológicas de masculinidad y femineidad.

En los estudios organizacionales latinoamericanos el género manifiesta la inequidad existente en el modelo patriarcal basado en la existencia de la división sexual en el trabajo donde el hombre es proveedor de familia, emprendedor, negociante, jefe, trabajador y la mujer es dependiente de este, sumisa, indefensa la cual procura siempre el bienestar y la unión de la misma (Ortega, et al., 2001).

Dentro del género se estructuran los roles, la percepción y el lugar que ocupan las mujeres y los hombres dentro de la sociedad; en la teoría feminista este es la asignación de características físicas y simbólicas, así como de expectativas y espacios definidos jerárquicamente, tanto de estatus, relaciones, ideologías, valores, etc.

Dentro de este estudio el género nos muestra el carácter de tensión permanente de las relaciones sociales y nos lleva a cuestionar muchas historias sobre el hombre y la mujer que a menudo damos por sentado. Desde esta perspectiva es posible evidenciar que la cultura contiene símbolos que forman concepciones normativas, monitoreadas por las instituciones sociales e intervenidas a su vez en la identidad subjetiva de los individuos, inclusive si estos procesos no son fácilmente identificables (Ortega, et al., 2001).

2.2.2 Perspectiva de género

La perspectiva de género es una opción teórica y metodológica que permite analizar la relación entre hombres y mujeres, revalorizando el desarrollo del comportamiento humano y cuestionando los valores asignados a los diferentes actos de hombres y mujeres. Además, permite analizar procesos históricos, cuestionar supuestos y evidenciar sexismos con la finalidad de transformar identidades masculinas y femeninas (Ortega, et al., 2001).

Tiene como objetivo contribuir a la construcción social y subjetiva de las nuevas estructuras basadas en la reinterpretación de la historia, la sociedad, la cultura y la política, partida desde las mujeres y dirigida hacia las mujeres, reconociendo la diversidad y la existencia de los géneros como principio activo en la construcción de una nueva sociedad diversa y democrática. (Lagarde, 1996).

La perspectiva de género como categoría permite comprender y analizar las características, similitudes y diferencias que delimitan de manera específica a hombres y mujeres, examinar aquellas posibilidades transcendentales que poseen hombres y mujeres, explorar el sentido de sus vidas, experiencias y oportunidades, así como las diversas y complejas relaciones sociales existentes entre los géneros; contabilizar los recursos y las capacidades de acción con las que cuentan hombres y mujeres para afrontar y hacerle frente a las adversidades de la vida y a la realización de sus propósito (impetumexico, 2015)

Expresa las aspiraciones de las mujeres y su accionar para salir de la enajenación y convertirse en seres que existen para sí mismas, enfrentar la opresión en el proceso, mejorar sus condiciones de vida, cuidar de sí mismas y ser las protagonistas de su propia vida, puesto que tienen el propósito de moldear su género como individuos sociales y políticos, enmarcando similitudes entre ellas y frente a los otros, reconociéndose e identificándose en sus diferencias, guiándose y apoyándose para transformar sus opresoras condiciones de vida, compartir sus logros y los beneficios que se deprenden de su modernidad (UNAM, 1996).

La perspectiva de género hace alusión a la forma de ver o analizar una situación determinada o de tener un punto de vista, analiza la forma en la que la sociedad entiende cómo se tienen que comportar los sexos (EDUCO, 2019).

2.2.3 Roles de género.

El concepto de rol hace referencia al papel que desempeña una persona en un contexto determinado, el género por otro lado es una categoría que identifica los roles socialmente contruidos que expresan los valores, comportamientos y actividades que la sociedad asigna a mujeres y hombres (Ortega, et al., 2001).

El concepto de roles de género se refiere no sólo a las funciones mencionadas, sino también a los roles, expectativas y normas que se esperan de mujeres y hombres en la sociedad, que están social y culturalmente establecidos y que determinan cómo deben ser, sentir y actuar los hombres y las mujeres de acuerdo al sexo al que pertenecen.

Los roles atribuidos a cada género, son adquiridos durante la niñez, acentuados en la adolescencia y reforzados al comienzo de la vida sexual, transmitidos a través de la socialización en el hogar, la escuela, y los medios de comunicación; roles diferenciados que enmarcan una posición en la estructura social, fincada sobre la desigualdad (UNAM, 2015).

Puesto que los roles se encuentran acentuados con las tareas referentes a la reproducción, crianza, cuidados, sustento emocional, propias de las mujeres y vinculados a las tareas, el mantenimiento y sustento económico propio de los hombres en un contexto social.

2.2.4 Paredes de Cristal

Las paredes de cristal destacan las barreras u obstáculos invisibles, que dificultan o impiden que las mujeres puedan participar en determinados sectores económicos dinámicos y mejor remunerados, los cuales históricamente estuvieron y están ocupados por hombres tales como la ingeniería, informática, tecnología y ciencia que se encuentran en contraste con las funciones de cuidado tradicionalmente asignadas a la mujer como la docencia, servicio doméstico, salud, entre otros (Mujeres Activando, 2019).

La autora Virginia García Beaudoux afirma esta concepción planteando que las paredes de cristal restringen el ingreso de las mujeres a sectores económicos masculinizados, los cuales se encuentran alineados con los estereotipos de lo que se considera masculino (Achilli et al, 2020).

Esta segmentación entre sectores y ocupaciones mencionados en la premisa anterior se debe a una serie de factores tales como:

La vinculación con las dinámicas de socialización de género que empieza desde la infancia.

La poca existencia de modelos referenciales de mujeres en disciplinas STEM, es una causal de que las paredes de cristal perduren, al limitar el impacto deseado de una mayor visibilidad de mujeres en sectores u ocupaciones tradicionalmente masculinas.

Las prohibiciones legales a la contratación y participación de mujeres en determinados sectores o industrias que actúan como un obstáculo directo de la inclusión de las mujeres en sectores de economía (CIPECC, 2020).

A pesar de los múltiples avances en temas de derechos la influencia del discurso biológico y la división de género persisten reflejadas en las denominadas paredes de cristal que marginan a las mujeres en determinadas áreas de la actividad social, tales como el trabajo y la educación.

Supremacía que se ve reflejada en las bajas tasas de matriculación y profesionalización de mujeres en la educación superior, así como en las prácticas violentas que surgen de patrones culturales que perpetúan esta desigualdad, lo cual evidencia una brecha significativa de distinción en la participación de las mujeres en estas áreas, lo cual plantea la necesidad de abordar de manera integral los factores que contribuyen con la discriminación y violencia de género (Guamán, 2022).

2.2.5 Segregación Laboral

Es fundamental detenerse en el concepto de segregación horizontal que hace referencia a la sobrerrepresentación de las mujeres en ciertos sectores económicos y categorías ocupacionales.

Como por ejemplo la concentración de mujeres en la fuerza de trabajo justificada convencionalmente con puestos de trabajos definidos como masculinos y otros como femeninos propios del género, considerando que existen trabajos femeninos cuya práctica es adecuada para mujeres mientras que otros son impropios de ellas por su calidad de féminas (Roldan, et al., 2012).

Las razones de este tipo de segregación se encuentran en una serie de prejuicios que persisten sobre la capacidad de mujeres y hombres para ejercer determinadas

actividades, lo que hace que las mujeres estén infrarrepresentadas en algunas industrias consideradas como masculinas, y viceversa.

La segregación vertical por otro lado se centra en la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles profesionales más altos, y esta segregación se basa en el salario, el prestigio, la estabilidad profesional, la responsabilidad, entre otras (Roldan, et al., 2012).

2.2.6 División sexual del Trabajo

La división sexual de trabajo se encuentra determinado por las relaciones dentro de la familia y el empleo, ya que tanto hombres y mujeres se ven afectados por ambas esferas debido a que la división sexual del trabajo se encuentra constitutiva de la división social de trabajo (trabajo asalariado y trabajo doméstico, fábrica u oficina y familia) y tiene sus orígenes en el ámbito familiar y en el complejo desarrollo de las sociedades (Kandel, 2006).

En la sociedad actual, las relaciones sociales en torno al sexo relegan a las mujeres a posiciones marginales, generando condiciones laborales desfavorables para ellas, conduciéndolas a situaciones de subordinación dentro de la familia, en términos de poder y de división de tareas (Kandel, 2006).

Los roles tradicionales prescritos por la sociedad todavía se encuentran vigentes y tienen mucho peso y esto genera que continúen existiendo barreras para el desarrollo profesional de la mujer.

La división sexual del trabajo dentro de las organizaciones son un reflejo de las relaciones sociales y constituyen una de las causas principales de las brechas salariales que existen a nivel mundial entre hombres y mujeres (Kandel, 2006).

2.3 Marco Normativo

El tema de esta investigación es la “Percepción sobre la inclusión de género en puestos tradicionalmente masculinizados en el sector eléctrico. Estudio en una empresa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024”; las leyes que se encuentran relacionadas con este tema de investigación son las siguientes mencionas a continuación: la Constitución de la República del Ecuador, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, La ley orgánica para impulsar la economía violeta, La ley

para erradicar la violencia, La ley Orgánica de servicio público, Código de Trabajo y Ministerio de Trabajo a través de Acuerdo Ministerial.

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador (2008)

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que el trabajo es un derecho y un deber social, además de un derecho económico, fuente de realización personal y fundamento económico; “El Estado garantizará el pleno respeto a la dignidad de los trabajadores, un modo de vida digno, sueldos y salarios justos, salud y trabajo libremente elegido o aceptado”.

Así también determina en su Art.70 que “El Estado implementará y formulará políticas con la finalidad de alcanzar la igualdad de género e incorporará además a través de mecanismos especializados perspectivas de género en los diferentes planes y programas de género, así mismo otorgará asistencia técnica para su posterior implementación en el sector público” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Al igual que el primer convenio ya estipulado con anterioridad, en el Art 331 que estipula que “El Estado garantizará a las mujeres la igualdad y el acceso al empleo, educación, formación y promoción laboral y profesional, el salario justo y el trabajo autónomo, adoptando todas las medidas necesarias para eliminar cualquier tipo de desigualdad, así mismo prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto directo o indirecto de violencia o de cualquier índole, que afecte en el trabajo a las mujeres” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El numeral 2 del Art.334 precisa que “El estado deberá desarrollar políticas explícitas para erradicar la desigualdad y discriminación hacia las mujeres productoras, en el acceso a los factores de producción” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

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

Esta convención en su Art. 11 tiene como objetivo a través de “El Estado adoptar medidas adecuadas para erradicar la discriminación contra la mujer en esfera de empleos, con la finalidad de asegurar la igualdad de condiciones y oportunidades laborales, en los criterios de selección en cuestiones de empleo, así como de elegir a

libre albedrío una profesión y oficio según sus percepciones, pues tienen como derechos inalienable el derecho al trabajo, el ascenso, la estabilidad, la remuneración por igual y todas las prestaciones y condiciones de servicio” (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979).

2.3.3 La ley orgánica para impulsar la economía violeta (2023)

Esta ley tiene por objeto en su Art. 1 a través de “El Estado fortalecer, promover, garantizar y ejecutar transversalizaciones con enfoque de género y multiculturalidad mediante incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad, con la finalidad de lograr su empoderamiento, crecimiento e independencia personal, económica y social y laboral inclusivo, generando beneficios, mecanismos de acceso, entre otros que garanticen el acceso de las mujeres en su diversidad al desarrollo económico, social y laboral” (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023).

El Art.16 correspondiente a las políticas públicas de la misma ley orgánica estipula que “El estado a través de las entidades competentes formulará e implementará políticas estatales que promuevan la igualdad de oportunidades en el empleo a través de capacitaciones que fortalezcan las capacidades de las mujeres, programas formales y no formales relacionados con la promoción de igualdad de derechos y la prevención de la violencia de género con la finalidad de proporcionar la inserción de las mujeres en la actividad laboral sin discriminación alguna” (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023).

Como política pública y correspondiente al mismo artículo a través de la investigación se identificarán aquellas causas y consecuencias de discriminación, desigualdad de las mujeres y violencia de género que se suscitan en el empleo a fin de evaluar y desarrollar propuestas preventivas contra la violencia de género, el acosos sexual y laboral en los espacios de trabajo.

A su vez a través de la profesionalización se diseñarán programas puntuales que orienten a las mujeres a la inclusión laboral, desarrollarán también condiciones de equidad y paridad entre hombres y mujeres en la vida profesional, impulsando de tal manera la igualdad de condiciones en la participación política, educativa, cultural, social y económica.

Las empresas se encuentran en la obligación de respetar la igualdad de oportunidades y de trato a nivel laboral, aportaran a su vez medidas direccionadas a evitar todo tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, Art. 17 Planes de la igualdad (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023).

2.3.4 Ley para Prevenir y Erradicar la violencia (2018)

Esta ley tiene como finalidad a través de su Art. 2 “Prevenir y erradicar la violencia que atenta contra las mujeres, así como rehabilitar, cuidar y proteger a las víctimas, modificando los patrones socioculturales y los estereotipos que naturalizan, reproducen y perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres” (Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018).

El literal d del Art. 28 subraya que es “Fundamental como ente rector de trabajo disponer de medidas para prever la discriminación en la selección, calificación, permanencia, remuneración y ascenso laboral de las mujeres” (Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018).

En el Art. 29 literal a El ente rector en políticas públicas en Inclusión Económica y Social tendrá la facultad de “Diseñar políticas públicas de inclusión económica y social con enfoque de género el cual establezca la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en el marco de competencias” (Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018).

2.3.5 La ley Orgánica de servicio público (2010)

En el Art. 5 literal i determina que “Las instituciones públicas sujetas a esta ley deberán asegurar que los procedimientos de selección e inducción de los servicios públicos promuevan una política de inclusión positiva de los grupos de interés prioritarios, la interculturalidad y la presencia igualitaria de hombres y mujeres en los cargos postulados y designados” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

2.3.6 Código de Trabajo (2023)

Este código a través de su legislación y normativa garantiza los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones que tienen los trabajadores en relación de dependencia, el Art. 304 establece que “El estado ecuatoriano garantizará la protección social del

trabajador fomentando condiciones y medio ambiente de trabajo salubres y seguros” (Código del Trabajo, 2023).

2.3.7 Ministerio de Trabajo (2024)

El Ministerio de Trabajo (2024) a través de sus sistemas será el encargado de supervisar aspectos inherentes a contratación, beneficios sociales, pago de remuneraciones, seguridad y salud correspondientes a derechos del trabajador y colocará el mayor de los énfasis en vigilar el cumplimiento de normativas nacionales e internacionales vigentes a la vinculación de mujeres en el trabajo.

A través del Registro de planes de igualdad de las empresas Art. 19 el Ministerio de Trabajo (2024) llevará un control y seguimiento de los registros puesto que las empresas se encuentran en la obligación de inscribir sus planes de igualdad en el mismo.

Acuerdo Ministerial Art. 3 del plan de igualdad tiene por objeto alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa o lugar de trabajo y eliminar la discriminación de género; implementando un conjunto de medidas, estrategias y prácticas de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica para impulsar la Economía Púrpura Orgánica y su reglamento (Ministerio del Trabajo, 2024).

2.4 Marco Estratégico.

Se han identificado los siguientes planes que enmarcan el tema del presente estudio de caso: Plan de creación de oportunidades 2021-2025, Plan de Desarrollo para el nuevo Ecuador 2024-2025, Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

2.4.1 Plan Nacional de Creación de Oportunidades (2024-2025)

En este plan se encuentra el Objetivo 1 de Incrementar y fomentar, las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de manera inclusiva, cuya política se rige en crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

La presente investigación contribuirá a la implementación de la política antes mencionada, ya que apunta a la inclusión plena de la mujer y al fomento de oportunidades

laborales en todos los cargos puesto que esta investigación se encuentra centrada en el desarrollo y progreso a nivel económico, social y cultural.

2.4.2 Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador (2024)

A través de sus políticas y estrategias correspondiente al eje de Desarrollo económico, fomenta las oportunidades de empleo digno de manera inclusiva para todos y garantiza el cumplimiento de los derechos laborales (Plan Nacional de Desarrollo para el Nuevo Ecuador, 2024).

Este eje fortalece el objetivo de este estudio de caso puesto que se centra en la promoción de la inclusión laboral en condiciones dignas dentro del territorio ecuatoriano.

2.4.3 Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En su Objetivo 5 de igualdad de género tiene como meta empoderar a todas las niñas y mujeres y alcanzar la paridad entre los géneros; así como asegurar la efectiva y plena participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades en todos los niveles decisorios de la vida política, pública y económica (CEPAL, 2018).

El objetivo 8 por otro lado se encuentra vinculado al trabajo decente y crecimiento económico y tiene como fin la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible; el ejercicio pleno laboral y productivo, así como el trabajo decente (CEPAL, 2018).

Objetivo que tiene como propósito promover políticas públicas orientadas al desarrollo y a la protección de derechos laborales por y para un desarrollo sostenible con igualdad de oportunidades laborales para todos sin distinción alguna.

CAPITULO 3: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la Investigación.

El enfoque de este estudio de caso es cualitativo pues proporciona a la investigación profundidad de datos, dispersión, interpretación y contextualización del entorno, así como detalles y experiencias únicas de los sujetos, aportando de tal manera puntos de vistas frescos, naturales y completos de los fenómenos sociales (Hernández R. , 2014, pág. 19).

Este enfoque es recomendable cuando el tema del estudio ha sido poco explorado o no se han hecho las investigaciones específicas y tiene la finalidad de indagar en grupos sociales concretos y por lo consiguiente adecuado para este estudio pues se centra en comprender los fenómenos explorándolos desde las diversas perspectivas de los participantes en un ambiente natural y en relación con sus contextos (Hernández R. , 2014, pág. 358).

El propósito de este enfoque es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan aquellos fenómenos que los rodean profundizando en sus puntos de vistas, interpretaciones y significados (Hernández R. , 2014, pág. 391).

Dentro de este contexto el enfoque cualitativo se alinea con el propósito de este estudio el cual es conocer las experiencias y percepciones de las mujeres que ocupan estos cargos operativos en el sector eléctrico e identificar las barreras y oportunidades que enfrentan en este campo con el fin de comprender los desafíos y beneficios de su inclusión laboral, así como indagar en las percepciones de las mujeres sobre las prácticas implementadas por la empresa para fomentar la inclusión de mujeres en estos cargos operativos (Hernández R. , 2014, pág. 391).

La acción indagatoria del enfoque cualitativo se mueve de forma dinámica entre los hechos y su interpretación y utiliza la recolección y el análisis de los datos para perfeccionar las preguntas de investigación o descubrir nuevas interrogantes en el proceso de interpretación, tales datos cualitativos evidenciaran en este estudio la información de forma verbal a través de las perspectivas y puntos de vista de los participantes donde podremos conocer sus experiencias, prioridades, significaciones y

otros aspectos subjetivos que resultan de interés en la recolección de datos y posteriormente en el proceso de investigación (Hernández R. , 2014, pág. 7).

El propósito de este proceso de indagación consiste en reconstruir la realidad tal y como los actores sociales la observan, evaluar el desarrollo natural de los sucesos y construir el conocimiento del fenómeno estudiado puesto que este enfoque precisa considerar el todo sin reducir las partes del estudio y extraer el significado de los datos, más no reducirlos a números, pues entiende a los sujetos de estudio y observa los procesos sin alterar, irrumpir o imputar algún punto de vista externo ya que percibe el proceso tal y como los actores del sistema social lo ven (Hernández R. , 2014, pág. 10).

La búsqueda principal de este enfoque es la expansión de los datos a través de la lógica inductiva de lo particular a lo general, ya que esta intenta descubrir, interpretar y comprender los fenómenos a través de las percepciones y experiencias de los participantes, puesto que el papel de los fenómenos sociales es activo ya que pueden poseer diferentes significaciones gracias a la naturaleza de la realidad que es cambiante (Hernández R. , 2014, pág. 12).

3.2 Tipo y Nivel de la Investigación.

El diseño de investigación que se empleara en esta investigación es fenomenológico propio de la investigación cualitativa ya que este diseño explora, describe y comprende las experiencias de las personas entorno a un fenómeno específico dentro de este contexto la inclusión de las mujeres en cargos operativos del sector eléctrico.

El diseño fenomenológico se enfoca en la esencia de la experiencia compartida y puede ser variado, así como la amplia experiencia humana a través de los sentimientos, las emociones, las visiones, el razonamiento y las percepciones (Hernández R. , 2014, pág. 493).

El primer paso de este diseño es la identificación del fenómeno, seguido de la recopilación de datos para posteriormente desarrollar una descripción compartida y entendimiento de los fenómenos desde el punto de vista y la perspectiva compartida de los participantes (Hernández R. , 2014, pág. 493).

Este diseño se basa en el análisis de los discursos y en la búsqueda de sus posibles significados, así como en la contextualización de la experiencia, la temporalidad, lugar, corporalidad y contexto relacional.

En este diseño investigativo encontramos dos enfoques fenomenológicos, el primero llamado fenomenología hermenéutica la cual se centra en la interpretación de la experiencia humana y los contextos de vida y el segundo llamado fenomenología empírica enfocada en la descripción de las experiencias vividas por los participantes (Hernández R. , 2014, pág. 394).

La fenomenología hermenéutica define un fenómeno o un problema de investigación, estudia y reflexiona sobre este, descubre categorías y temas esenciales del fenómeno, y describe e interpreta las significaciones aportadas por los participantes.

Por otra parte, la fenomenología empírica determina y define el fenómeno o problema a estudiar, recopila los datos sobre la experiencia, analiza los comportamientos y narrativas personales con el fin de tener un panorama general de las experiencias, identifica las unidades de significado, genera categorías, detecta citas o unidades claves, elabora una descripción de las experiencias y su estructura, desarrolla una narrativa y transmite la esencia del fenómeno estudiado (Hernández R. , 2014, pág. 494).

3.3 Método de Investigación.

3.3.1 Universo, Muestra y Muestreo.

Cuando hablamos de universo o población nos referimos al conjunto constituido por personas u objetos que forman parte del estudio y de los cuales deseamos conocer y entender dentro del proceso investigativo. El universo hace mención al objeto de estudio en el presente caso hace alusión en conocer la inclusión de las mujeres que ocupan cargos operativos en el sector eléctrico de la ciudad de Guayaquil (López P. , 2014).

Por consiguiente, para conocer el universo o población de estudio de la presente investigación nos enfocaremos en las mujeres como objeto de estudio y sus funciones en el sector eléctrico, por lo tanto, este universo consta de 10 mujeres ocupando estos cargos operativos el cual estudiaremos a fin de develar sus percepciones acerca de la inclusión del género femenino en este campo.

Por otra parte, la muestra en la investigación cualitativa (Hernández R. , 2014) representa al grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, sobre el cual se recolectan datos, sin que estos sean estadísticamente representativos del universo o población estudiada (Hernández R. , 2014, pág. 384).

La muestra se ajusta a cualquier momento del estudio, no es probabilística, no busca generalizar resultados, busca unidades de análisis que se encuentran en el ambiente o contexto, su número se define por la naturaleza del fenómeno, la capacidad de recolección y análisis, saturación de categorías y entendimiento del fenómeno.

La muestra en esta investigación corresponde a un número de 5 mujeres que laboren dentro de una empresa del sector eléctrico de la ciudad de Guayaquil, mujeres con más de 8 años de experiencia entre 30 y 65 años que ocupen trabajos operativos de campo dentro de la organización., mujeres que nos ayudaran a comprender a través de sus experiencias y percepciones el fenómeno del estudio y responder así a las preguntas de investigación; así como 2 trabajadores sociales que laboran dentro de la institución en la que se está basando el estudio a fin de conocer las políticas de inclusión, promoción y seguimiento de una empresa del sector eléctrico de la ciudad de Guayaquil.

El muestreo por otro lado tiene una importancia crucial en la investigación, por lo cual es necesario pensar en la estrategia de muestreo pertinente para lograr los objetivos del estudio tomando en cuenta la capacidad operativa de recolección y análisis, el entendimiento del fenómeno y la naturaleza del fenómeno en estudio (Hernández R. , 2014, pág. 385).

El propósito central del muestreo es seleccionar entornos, casos y unidades que nos ayuden a obtener una mayor comprensión del fenómeno estudiado, nos permitirá a su vez percibir detalles, significados, informaciones y actores acordes con la evolución de los acontecimientos.

Siguiendo con esta línea de investigación el muestreo al que se somete la muestra corresponde a la población previamente seleccionada es decir a las 5 operadoras eléctricas de campo y a los 2 Trabajadores Sociales que participaran en la entrevista y que laboran dentro de una empresa del sector eléctrico de la ciudad de Guayaquil.

Para este estudio cualitativo se aplicará el muestreo por conveniencia el cual fue seleccionado deliberadamente previo a los objetivos anteriormente planteados y los sujetos sociales que integran la muestra, considerando todas las unidades investigativas que se quieren conocer tales como las experiencias y percepciones de los participantes, así como su postura ante la inclusión de mujeres en cargos operativos (Hernández R. , 2014, pág. 390).

3.3.2 Categorías y Subcategorías de Estudio.

Las categorías de estudio corresponden a las ya trabajadas en la matriz de variables las cuales son indispensables para el proceso de investigación y están son: el género, las perspectivas de género, los roles de género, las paredes de cristal la segregación laboral y la división sexual del trabajo.

CATEGORÍA	VARIABLE
Género	Diferencias sexuales en el trabajo.
Roles de Género	Actividades asignadas al género, experiencias personales, expectativas laborales.
Perspectivas de Género	Barreras y desafíos de inclusión, oportunidades laborales.
Paredes de Cristal	Discriminación de género, trabajos feminizados.
Segregación Laboral	Estereotipos de género.
División sexual del Trabajo	Condicionamientos laborales, brecha laboral de género.
Políticas y prácticas de inclusión	Gestión organizacional, desafíos y prácticas de inclusión.

Fuente: Datos alcanzados de la Matriz de operacionalización de variables, 2024.

Elaborado por: Shaylott Pacheco Hernández

- Género: simbolismo de las diferencias sexuales.
- Perspectivas de género: diferencias conceptuales entre hombres y mujeres.
- Roles de género: normas sociales que determinan el actuar, sentir y pensar de los hombres y las mujeres
- Paredes de cristal: restricción de las mujeres a ciertas áreas de trabajo.
- Segregación laboral: prejuicios que existen sobre la capacidad de las mujeres.
- División sexual del trabajo: relaciones dentro de la familia y el empleo.
- Políticas y prácticas de la inclusión laboral: mecanismos Institucionales que buscan derribar barreras sociales que impiden la inclusión.

3.3.3 Formas de Recolección de la Información.

Para la recolección de información se implementará la técnica de la entrevista como herramienta clave y fundamental en este estudio de caso.

La entrevista cualitativa permitirá intercambiar en esta investigación la información entre el entrevistador y el entrevistado o los entrevistados a través de un número de preguntas y respuestas de las cuales se obtendrá una comunicación y una construcción conjunta de significados respecto a un contexto en específico (Hernández R. , 2014, pág. 403).

La entrevista se divide en tres categorías estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas o abiertas, en la entrevista estructurada el entrevistador sigue una guía de preguntas específicas sujetándose exclusivamente a este, el instrumento prescribirá que cuestiones se preguntaran y en qué orden, la entrevista semiestructurada por otro lado se basa en una guía de preguntas en donde el entrevistador tienen la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar y obtener mayor información, la entrevista abierta fundamenta una guía más general y el entrevistador posee la flexibilidad para manejarla (Hernández R. , 2014, pág. 403).

En este estudio de caso utilizaremos la entrevista estructurada siguiendo una guía de preguntas ya ejecutadas, las cuales se han desarrollado con anterioridad pensando en cada detalle e importancia del estudio y que darán a su vez la relevancia necesaria al mismo a fin de comprender la problemática y conocer el punto de vista de los sujetos en relación a esta.

A través de la entrevista estructurada y de las preguntas previamente ya ejecutadas podremos conocer las experiencias, opiniones, sentimientos, hechos, historias de vida, percepciones, entre otros del objeto de estudio (Hernández R. , 2014, pág. 407).

Entrevista que se obtendrá con el consentimiento informado de los participantes y que garantizarán la confidencialidad y el anonimato de los mismos los cuales serán proporcionados por el tutor a cargo y Lcdo. De Trabajo Social perteneciente a la organización donde se ejecutará la investigación.

3.3.4 Formas de Análisis de la Información.

Para la recolección y análisis de los datos cualitativos utilizaremos como técnica la entrevista con la cual analizaremos la problemática a fin de obtener información y conocimiento y como instrumento la guía de preguntas específicas la cual se llevara a cabo con base a las preguntas gestionadas en la entrevista, sujetas a comprender la problemática y la importancia del estudio, posteriormente para el análisis de la información nos apegaremos a los criterios de rigor como la credibilidad y la transparencia los cuales dan paso a la estructuración de la organización de los datos y a la transcripción posterior del mismo (Hernández R. , 2014, pág. 395).

Para la recolección de datos se utilizará la codificación axial este análisis que se realiza con base en los resultados de las entrevistas y con las categorías de estudio planteadas.

La intencionalidad de la codificación axial es agrupar las categorías según el tema y los patrones del tema de estudio, relacionar estas categorías y ejemplificar estos temas y relaciones con las unidades de análisis, su funcionalidad es encontrar nexos, vinculaciones y asociaciones entre categorías (Hernández R. , 2014, pág. 444).

La recolección de datos en la investigación cualitativa está orientada a proveer de entendimiento de los significados y a compartir las experiencias de las personas.

La finalidad del análisis de datos en el enfoque cualitativo es explorar los datos, imponer una estructura organizándolas en categorías y unidades, describir las experiencias de los participantes, descubrir las concepciones, categorías y patrones presentes en los datos, así como sus vínculos a fin de otorgar sentido e interpretación al planteamiento del problema, comprender el contexto que los rodea, reconstruir hechos, relacionar los hallazgos con el conocimiento ya existente y generar una teoría basada en estos datos (Hernández R. , 2014, pág. 418).

CAPITULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados de la Investigación.

Los siguientes datos expuestos en el siguiente capítulo fueron analizados de manera representativa y enmarcan las diversas percepciones que tienen las mujeres operadoras eléctricas de campo acerca de su inclusión en cargos operativos en el sector eléctrico a lo largo de sus carreras y de su ejercicio como profesionales.

4.1.2 Caracterización de la muestra

Se aplicó una entrevista estructurada aplicada a 5 operadoras eléctricas de campo, a fin de conocer las vivencias y experiencias de estas mujeres en su trabajo de campo y de comprender los desafíos y beneficios de su inclusión laboral; así también se entrevistó a 2 trabajadores sociales que laboran dentro de la institución en la que está basado la investigación a fin de conocer las políticas de inclusión, promoción y seguimiento de una empresa del sector eléctrico de la ciudad de Guayaquil.

Para lo cual se indaga en los años de experiencia y el tiempo de inclusión que tienen las operadoras eléctricas de campo laborando dentro de la institución, información sumamente relevante en esta investigación pues nos permitirá comprender mejor sus experiencias de vida en estos puestos dominados por hombres.

*“Tengo trabajando dentro de la institución 11 años, específicamente”
(Operadora.Elec1,2024).*

*“Tengo más o menos 15 años en la empresa si cumplen con el muestreo de la muestra”
(Operadora.Elec2, 2024).*

“Tengo 21 años trabajando en la empresa” (Operadora.Elec3, 2024).

“26 años trabajando en la institución” (Operadora.Elec4, 2024).

“Tengo 10 años dentro de la institución” (OperadoraElec5, 2024).

Caracterización de la muestra	
Usuarios	Ocupación
Operadora Eléctrica 1	Profesional de Subestaciones
Operadora Eléctrica 2	Mantenimiento eléctrico
Operadora Eléctrica 3	Profesional de proyectos
Operadora Eléctrica 4	Profesional de Mantenimiento de redes de Distribución
Operadora Eléctrica 5	Profesional de control de energía
Trabajador Social 1	Magister en Trabajo Social
Trabajadora Social 2	Magister en Trabajo Social

Fuente: Datos alcanzados de las entrevistas aplicadas al personal de una empresa eléctrica de la ciudad de guayaquil en el año 2024

Elaborado por: Shaylott Pacheco Hernández

4.2 Objetivo específico 1: Conocer las experiencias y percepciones de las mujeres que ocupan cargos operativos en el sector eléctrico de Guayaquil.

El análisis alrededor de este objetivo se logró a través de las entrevistas aplicadas a 5 mujeres ejerciendo trabajos operativos de campo en el sector eléctrico de una empresa en la ciudad de Guayaquil en el año 2024 a fin de conocer sus experiencias y percepciones en este campo tradicionalmente masculinizado.

4.2.1 Roles de Género

4.2.1.1 Actividades asignadas al género

Dentro del género se estructuran los roles, la percepción y el lugar que ocupan las mujeres y los hombres dentro de la sociedad; en la teoría feminista este es la asignación de características físicas y simbólicas, así como de expectativas y espacios definidos jerárquicamente, tanto de estatus, relaciones e ideologías (Ortega, et al., 2001).

Se busca a través de esta variable perteneciente a la categoría roles de género conocer cuáles son las actividades que realizan las operadoras eléctricas de campo en

relación a su género y si estas actividades son las mismas que realizan los hombres en función al mismo cargo con la finalidad de conocer sus percepciones y experiencias en este campo masculinizado.

Para lo cual se plantea la siguiente interrogante ¿Cuáles son las actividades que usted realiza dentro de la institución en función a su rol como operadora? para lo cual respondieron.

“Soy Ingeniera electrónica encargada del mantenimiento, de todos los equipos electrónicos en las 51 Subestaciones que tiene el área de concesión, además de la documentación para compras públicas para adquisición del departamento” (Operadora.Elec1, 2024).

“Yo me encargo de la supervisión, control, monitoreo de quipos telecomandados que se conectan a una central escada para en este caso detectar fallas, programar las protecciones de equipo, así como las comunicaciones para que estas puedan ser enviadas a la central y el equipo pueda ser monitoreado de manera remota” (Operadora.Elec2, 2024).

“Mi trabajo sería revisar proyectos a nivel de urbanización y de redes, revisión y aprobación de los proyectos también para recibir las obras y también ahora con la regularización de los predios a nivel de municipio, y de los certificados de distancias en seguridad, hacemos inspecciones y de acuerdo a eso se emiten informes, se elaboran presupuestos, planes” (Operadora.Elec3, 2024).

“Si, cuando recién ingrese a la parte de distribución porque yo no entre directamente ahí yo entre a otra parte que se llama centro de control de escada bueno ahí entrábamos con turno rotativos y a la par allá no había distinción ni nada, cuando ya pase al lado de acá como departamento de operación ellos hacían también guardia y esa parte nunca me dejaron a mi realizarla a pesar de que yo hable con el jefe de aquella época que ahora ya no esta se jubiló, no quisieron que yo haga la labor de hacer guardia y realizar trabajos a nivel de media y alta tensión, entonces yo más estoy encaminada hacer trabajos de ingeniería dentro del área que también se requieren y que normalmente los demás por su función de estar más en la calle no realizan” (Operadora.Elec4, 2024).

“Yo verifico en campo y tengo también trabajo de oficina, primero nosotros llegamos a oficina nos dan unos partes en las cuales verificamos las posibles pérdidas comerciales que nosotros identificamos con esos partes vamos a la calle, vamos a visitar a los clientes

junto con las cuadrillas contratistas, nosotros hacemos la supervisión y ellos hacen la revisión en los medidores verifican que todo se encuentre bien entre conexiones y carga que existan y de ahí vamos entre todas bases que nosotros tenemos” (Operadora.Elec5, 2024).

Seguida de la pregunta anterior se planteó a las operadoras eléctricas de campo si las actividades que realizan como mujeres son las mismas que realizan los hombres en función al cargo, la cual respondieron

“Sí tienen el mismo cargo si, básicamente Ingenieros electrónicos que hay tres en el área” (Operadora.Elec1, 2024).

“Si son las mismas bueno yo le dije una de mis funciones, pero tengo varias entre esas también los hombres hacen las mismas funciones, nosotros por ejemplo hacemos conexiones de equipos telecomandados, instalaciones de copas y pynes, mantenimiento de las redes de media atención” (Operadora2, 2024).

“Si son las mismas” (Operadora.Elec3, 2024).

“En el área si, algunos sí” (Operadora.Elec4, 2024).

“Si son las mismas” (Operadora.Elec5, 2024).

Frente al mismo objetivo y la pregunta ¿Alguna vez se han visto limitadas sus actividades dentro de su gestión como operadora por el simple hecho de ser mujer, perteneciente a la categoría de los roles de género? Las operadoras eléctricas de campo respondieron.

“Bueno si, al momento de mover objetos muy pesados preferimos pedir ayuda a los operadores de las subestaciones o a otros compañeros varones más jóvenes, por motivo de fuerza, pero es algo manejable” (Operadora.Elec1, 2024).

“Si al inicio fue un poco difícil, la verdad el ingreso y hasta que te tienen confianza sí, porque los hombres tenían una mentalidad diferente que tu ibas hacer un trabajo administrativo ósea te encasillaban en otra forma de trabajo entonces en ese entonces el trato con los superiores era complicado” (Operadora.Elec2, 2024).

“Si, cuando recién ingrese a la parte de distribución porque yo no entre directamente ahí yo entre a otra parte que se llama centro de control de escada bueno ahí entrabamos con turno rotativos y a la par, allá no había distinción ni nada, cuando ya pase al lado de acá

como departamento de operación ellos hacían también guardia y esa parte nunca me dejaron a mí realizarla a pesar de que yo hable con el jefe de aquella época que ahora ya no está se jubiló, no quisieron que yo haga la labor de hacer guardia y realizar trabajos a nivel de media y alta tensión por ser mujer” (Operadora.Elec5, 2024).

Se pudo conocer a través de esta variable las diversas actividades que realizan las operadoras eléctricas de campo en función a su cargo, así como la paridad en la realización de actividades entre hombres y mujeres según sus perspectivas, sin embargo, al adentrarnos en la limitación de sus actividades dentro de la organización por ser mujeres tres de las cinco operadoras entrevistadas vieron limitadas sus actividades como operadoras dentro de la organización por ser mujer.

Limitaciones como hacer guardia en el puesto de trabajo o realizar trabajos de media y alta tensión como es el caso de la Operadora.Elec4 quien a pesar de su insistencia no le permitieron realizar este tipo de actividades por suponer que las mujeres en el sector eléctrico solo podían ejercer cargos operativos.

Dimensión del género expresada en las sociedades organizadas genéricamente, donde existen actividades concebidas para hombres y actividades concebidas para mujeres, denomina desde la teoría del género como “organización del trabajo por género” que no se considera “natural”. Sociedades patriarcales donde las actividades de reproducción social son asignadas al género femenino y las actividades de producción al género masculino (Hernández Y. , 2006).

Basándonos en esta premisa, se evidencia dentro de la organización las limitaciones que tienen las mujeres en ciertas actividades a realizar dentro de su rol como operadoras, limitaciones asignadas por la construcción social del género basadas en las diferencias dadas por el sexo biológico y por las formas de organización social patriarcal que considera al varón como cabeza de todas las instituciones sociales y como jefe de la unidad doméstica y restringe la participación de las mujeres en actividades que se encuentran aptas a realizar por el simple hecho de ser mujer.

4.2.1.2 Experiencias personales

La siguiente variable es aplicada a la muestra de estudio con el fin de conocer las motivaciones, experiencias y vivencias de las operadoras eléctricas ejerciendo trabajos

de campo en áreas que históricamente han sido masculinizadas y dominadas por hombres.

Por lo que se procede a indagar en la siguiente pregunta ¿Qué la motivó a ingresar a un campo laboral históricamente dominado por hombres? Pregunta correspondiente a la categoría de los roles de género y al objetivo específico uno de esta investigación, frente a la cual las operadoras respondieron.

“Bueno mi papá es electricista entonces desde ahí viene mi amor por la electricidad” (Operadora.Elec1, 2024).

“Bueno la verdad siempre me gusto, soy muy dinámica, y eso hizo que me gustara mucho la carrera todo lo que tienen que ver con la electrónica mi carrera es electrónica, aunque ahora estoy haciendo más la parte de potencia, pero me gusta, me gusta mucho antes al inicio yo empecé con el mantenimiento de turbinas generadores eléctricos ahí fue donde yo me ejercí inicialmente y me gusto y luego me traslade acá yo era generadora” (Operadora.Elec2, 2024).

“Desde que estaba en el colegio me gusto sobre lo que se trataba la electricidad, entonces por eso estudié esa carrera y de ahí pues fue un enorme anhelo trabajar en esta institución y gracias a Dios pude ingresar” (Operadora.Elec3, 2024).

“Cuando yo entre a la politécnica del litoral, la verdad es que yo entre porque quería estudiar Ingeniería en sistemas originalmente, pero ya dentro y como uno hace dos años de estudio básico ya vas viendo la materia y como ya llegamos a la parte de computación y no me agrado mucho dije esto no es para mí y busque algo más y ya uno comienza a conocer a estudiantes de años superiores y ya le comienzan a explicar esto es así, entonces la verdad es que ahí termine decidiéndome irme para el lado de Ingeniería eléctrica, el lado de potencia” (Operadora.Elec4, 2024).

“A mí me gusta la electricidad, y yo desde pequeña estaba en escuelas mixtas, todo mixto así que no o vi algo fuera de lo común, inclusive en la universidad son pocas las mujeres las que van en la carrera de electricidad entonces ya uno viene acostumbrado a trabajar con hombres no lo ve como algo sorprendente o nuevo” (Operadora.Elec5, 2024).

Seguida de esta interrogante y en la misma categoría se plantea la siguiente pregunta a fin de conocer la experiencia y vivencia de las mujeres en el campo masculino ¿Podrías compartir alguna experiencia personal que haya marcado tu trayectoria en este

tipo de cargos? De las cuales se escogieron las repuestas de las operadoras de campo más relevantes para esta investigación.

“Bueno no, a mí siempre me ha gustado trabajar en el campo eso también es importante, antes de trabajar acá yo estaba en las gerencias técnicas de empresas de tecnología, entonces a mí me agrada mucho trabajar en la calle, interactuar con personas y no estar solo en una oficina sentada, claro que también se trabaja en una oficina, pero es más relajante trabajar en la calle” (Operadora.Elect1, 2024).

El manejo de personas, porque cuando uno sale de la universidad uno sale con la parte técnica pero en el campo es diferente, en el campo uno aprende otro tipo de cosas pero más que todo es el trato con las personas, en este caso los obreros, la parte social, la parte de recursos humanos, es difícil de manejarlo que las personas caminen hacia donde tú quieres llevarlos, tienen pensamientos y formas de actuar distintas entonces al inicio es difícil manejar eso, una vez que conocen tu mística de trabajo se van acoplando tanto ellos como nosotros los ingenieros nos acoplamos y hacemos un trabajo mucho mejor y hoy en futuro estamos bastante bien establecidos (Operadora.Elect2, 2024).

“Puedo compartir una experiencia positiva en este caso el jefe él siempre me apoyo, inclusive en una ocasión me dejaron a cargo de un departamento entonces me sentí bien, sentía el respaldo porque es un campo operado por hombres y había mucho machismo, recuerdo dos casos cuando era inspectora que por el hecho de ser mujer no me tomaban en cuenta y en otro caso cuando un compañero ingreso y me toco enseñarle el trabajo y un compañero externo lo corrigió y él se fue contra mí por ser mujer mas no por la persona que le había hecho la corrección fue muy prepotente” (Operadora.Electr3,2024).

“una experiencia negativa, con mis anteriores jefes vi limitaciones de que no ella es mujer, ella no puede hacer eso déjala acá, mejor le damos esta parte de trabajo, sin embargo yo siempre fui curiosa siempre he ido más allá y me colaba con los demás en trabajos de campo, claro que no era la ejecutora porque no me lo permitían pero si observaba y gracias a eso me he podido subido a una canasta de camión, esas cosas yo las he hecho a pesar de que el jefe me haya dicho no, pero igual les decía si puedo ir a ver y me decían ya anda, afortunadamente ha llegado una Ingeniera nueva, obviamente los jefes han cambiado, obviamente menos mal, ellos tienen otra mentalidad y esta Ingeniera si la están entrenando en ese sentido, la verdad es que me parece fabuloso” (Operadora.Elect4, 2024).

“recuerdo dos casos cuando era inspectora que por el hecho de ser mujer no me tomaban en cuenta y en otro caso cuando un compañero ingreso y me toco enseñarle el trabajo y un compañero externo lo corrigió y él se fue contra mí por ser mujer mas no por la persona que le había hecho la corrección fue muy prepotente” (Operadora.Elec5, 2024).

Se pudo dar conocer a través de estas interrogantes las experiencias de las mujeres alrededor de la elección del cargo y la huella que ha dejado la elección y ejercicio de la misma en las operadoras eléctricas, repuestas que evidenciaron su motivación y pasión al elegir carreras Técnicas y de Ingeniería, así como las experiencias positivas y negativas que estas han tenido alrededor del cargo.

Se determinó a través de esta variable que las mujeres tenemos las mismas capacidades de elección en función de nuestros gustos y experiencias en el campo pero que estas se ven limitadas por la sociedad,

Se evidencia a su vez que al indagar de las experiencias de las mujeres dentro del campo operativo hubo respuestas positivas y negativas donde tres de cinco operadoras afirmaron haber contado con experiencias significativas dentro del campo y dos de ellas por el contrario negaron haber tenido experiencias de tal tipo, al recibir malos tratos y limitaciones en sus puestos de trabajo por ser mujer.

En la teoría del género esto tiene que ver con la “naturalización de las desigualdades sociales y las relaciones de poder entre hombres y mujeres” las cuales generan prácticas sexistas y discriminaciones en las relaciones y en los espacios sociales” (AEM, 2023).

Sexismo que hace referencia a un conjunto de mitos, sentimientos y formas de actuar basados en la superioridad de lo masculino e inferioridad de lo femenino.

Se determina que la mujer se encuentra inmersa en prácticas sexistas propias del género, que influyen en las limitaciones sociales de lo que puede realizar o no una mujer como el caso de la Operadora.Elec4 quien subraya tales prácticas desde su propia experiencia *“siempre vi esa limitación de que, no ella es mujer, ella no, ella no puede hacer eso déjala acá mejor le damos esta parte”* evidenciando la veracidad de la teoría.

4.2.1.3 Experiencias laborales

Se selecciona esta variable con el objetivo de conocer las experiencias de las mujeres entorno a su campo laboral, seguido de los cambios de existir la presencia de

alguno les gustaría ver en la corporación, para lo cual se gestionó la siguiente interrogante ¿Qué cambios le gustaría ver en su industria o empresa para lograr la igualdad de oportunidades?

“un mayor número de mujeres preparándose para ejercer en la industria de la electricidad, que haya más mujeres que estudien este tipo de carreras, pero no porque deba haber sino porque amen esta profesión” (Operadora.Elec1, 2024).

“me encantaría que se dieran las suficientes oportunidades a las mujeres para poder desempeñar cargos altos” /Operadora.Elec2, 2024).

“Creo que con el nuevo lineamiento que ellos llevan pueden mantener la igualdad para todos” (Operadora.Elec3, 2024).

“considero que en mi área somos muy unidos y que ya existen oportunidades laborales para todos” (Operadora.Elec4, 2024).

“Que los puestos directivos sean liderados por mujeres para ver si hay algún cambio diferente en las áreas para comparar si hay mejoras” (Operadora.Elec5, 2024).

Seguida de esta interrogante se consulta a las cinco operadoras eléctricas de campo ¿Qué expectativas de mejora tienen para con su cargo? A lo que respondieron.

“Hace bastante tiempo no se hace una capacitación profesional, no diría que las virtuales no tienen el peso o la excelencia que tienen las presenciales, pero yo creo que las presenciales tienen algo que no se obtienen a través de lo virtual, entonces las capacitaciones presenciales y bajo un esquema de obtener una licencia o una certificación eso es como más excelente para prepararse” (Operadora.Elec1, 2024)

“Actualmente estoy por cambiarme de área y quiero aprender algo nuevo y quiero cerrar un ciclo y empezar otro nuevo en el que pueda ampliar mis conocimientos y pueda avanzar mucho más en mi carrera profesional” (Operatidora.Elec2, 2024)

“Expectativas de mejora para mi área ninguna gracias a Dios si hay apertura y sin nos consideran por igual sea hombre o mujer, llevamos un orden para todo (Operadora.Elec3, 2024).

“Ya ahorita lo que me tocaría es una jefatura, ya he reemplazado estuve a punto de ir a matriz, pero por la situación política que hay dijeron que no, es lo único que me faltaría ya una jefatura permanente” (Operadora.Elec4, 2024).

“De que se pueda llevar un poco más automatizados, no utilizar mucho papel que se pueda ampliar más y que no sea visita solo a los medidores, que podamos aplicar más ingeniería” (Operadora.Elec5, 2024).

A través de esta variable las operadoras expresaron los diversos cambios que les gustaría ver en su industria tales como la igualdad de oportunidades en el campo operativo, la unión de diferentes áreas y un mayor número de mujeres preparándose para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Lo cual debería tener una gran significación para la institución y ser de gran complemento para que las políticas internas tales como la equidad, la igualdad y la paridad dentro de la corporación se cumplan, políticas que existen pero que no tienen la visibilidad, la implementación y seguimiento que deberían tener, porque de ser así las operadoras no expresarían la necesidad de tales cambios para lograr la igualdad, lo cual nos lleva al cuestionamiento sobre la validez de tales políticas y la implementación y seguimiento de las mismas en la institución.

En cuanto a las expectativas de mejoras que tienen para con sus cargos, se tuvieron respuestas muy variadas dos de las cinco operadoras respondieron que en lo personal les gustaría posicionarse en puestos más altos en función a sus capacidades, otra de ellas indicó que como mejora apreciaría la ampliación de nuevos conocimientos a través de capacitaciones profesional, ajena a estas expectativas otra operadora indicó que no necesita mejoras para su área y la última de ellas señaló que como expectativa le gustaría aplicar más ingeniería en su puesto de trabajo.

Ciertas expectativas que según el manejo y políticas de la empresa podría darse como el caso de las capacitaciones que se imparten dentro de la institución y se establecen de acuerdo a las necesidades de cada macroproceso corporativo

Se aplica la teoría de género con la intencionalidad de visibilizar las problemáticas que giran alrededor de los condicionamientos sociales, culturales, económicas y políticas de las operadoras eléctricas (Delgado & Novoa, 2020).

4.2.2 Género

4.2.2.1 Diferencia sexual de Trabajo

Esta concepción hace alusión a la forma en que la sociedad distribuye el trabajo entre hombres y mujeres y esto depende de los roles de género establecidos socialmente y que se consideran apropiados para cada sexo (INMUJERES, 2017).

Se establece a continuación la siguiente variable a fin de conocer las diferencias sexuales que pueden existir en el sector eléctrico en función a las tareas que realizan las operadoras eléctricas de campo y si estas funciones son las mismas que ejercen los hombres que ocupan el mismo cargo, para lo cual se planteó la siguiente pregunta ¿Ha recibido algún trato desigual en su gestión como operadora dentro de la institución por ser mujer? de la cual dos de las cinco operadoras respondieron afirmativamente, contándonos sus experiencias en este campo y tres de ellas indicaron que no han recibido trato desigual dentro de su gestión como operadoras.

“Si puedo decir que, si a veces hay tratos desiguales, a día de hoy menos claro, pero al inicio si eran bastantes más que todo por los tiempos, en esos momentos eran pocas las ingenieras que trabajaban aquí, de verdad muy pocas, por ejemplo cuando yo inicie hace 15 años atrás incluso la persona que trabajaba en ese tiempo ahí no quería mujeres trabajando en esa área y él fue muy claro, él me dijo a mí no este es un trabajo para hombres, aquí usted va a sudar, aquí usted va a verla dura tienen que subirse a un poste, no creo que quiera eso, de hecho yo le explique que de hecho yo no estudie una carrera administrativa sino de campo y tenía todo para trabajar, él me puso muchas trabas pero al final acepto darme la oportunidad y luego estuvo muy contento por el trabajo realizado” (Operadora.Elec2, 2024).

“Si, cuando hicieron una homologación hace años yo era como es que nos pusieron en aquella época yo era jefa de digitalización y planimetría pero era ya a nivel de jefatura yo manejaba como 15 personas después cambiaron ya la figura y el área de digitalización ya no manejaría ese nuevo grupo porque era algo nuevo que se creó en aquella época pero ya eso hace unos 15 años, cuando hubo ese cambio esa homologación lo lógico es que me hubieran puesto al mismo nivel pero no, la verdad es que lo considere como una degradación y me pusieron como el ingeniero más básico, eso paso y luego en la siguiente homologación fue igual obvio yo proteste en su momento pero fue en vano porque nunca recibí una respuesta” (Operadora.Elec5, 2024).

En la pregunta ¿Qué significa ser mujer para usted en un mundo dominado por hombres y en un campo tradicionalmente masculinizado? Correspondiente al mismo objetivo uno y a la categoría de género los operadores respondieron.

“El simple hecho de ser mujer nos da la oportunidad a nosotros de mostrarle a los hombres nuestro empoderamiento, que nosotros podemos y mostrarnos a nosotras mismas que estamos hoy en día en las mismas capacidades de realizar cualquier tipo de trabajo sea este físico intelectual, ya nosotros ocupamos campos grandes a niveles políticos, económicos entonces ya no tenemos que demostrar nada, ya estamos hoy empoderadas, pero debemos con nuestro trabajo diario siempre salir adelante” (Operadora.Elec2, 2024).

“Me siento realizada en el campo profesional sobre todo en este campo que como usted menciona es dominado por hombres. Yo cuando ingrese a la empresa en esa ocasión había otra Ingeniera y a nosotras nos tenían como relegadas hasta que después con el trabajo que uno hacía cambiaron su actitud” (Operadora.Elce3, 2024).

“Bueno es un reto, definitivamente si porque estaban tan mentalizados en esta empresa, veían una mujer y enseguida pensaban que era la secretaria, eso sí me chocaba porque obviamente yo había estudiado y no por degradar porque es un trabajo digno, pero yo no era la secretaria, entonces eso si costo bastante al comienzo porque ingenieras en esta empresa éramos contadas con los dedos de las manos, ahora hay más y me alegro de que así sea” (Operadora.Elec4, 2024).

“Es duro porque los hombres son más fuertes en decir las cosas entonces tenemos que saber cómo desenvolvemos para que no nos afecten ciertas cosas y comunicarles también a los chicos que hay cosas que no nos agradan y también tener nuestro temple nuestro carácter porque si no imagínate” (Operadora.Elect5, 2024).

Se planteó en esta ronda de preguntas dentro de la misma categoría como es la participación de las operadoras de campo en este tipo de cargos tradicionalmente masculinizados y si consideraban ellas si su participación era igualitaria en comparación a los hombres a lo que ellas respondieron.

“Bueno cada uno tiene su trabajo, hay un electrónico en el área que tiene más experiencia que yo por lo tanto ejecuta otro tipo de trabajo, en mi área está bien definida la función de cada persona, no la función porque todos tenemos la misma función, pero si las

actividades, entonces mi actividad está centrada netamente a lo electrónico y a las compras públicas” (Operadora.Elec1, 2024).

“Mi participación en este cargo es muy activa, yo hago trabajo mixto, trabajo administrativo y trabajo de campo, administrativo dos días y de campo 3 y los fines de semana trabajo amanecidas y horarios de 4.30 a 8.30, es decir, hago las mismas funciones que hacen mis compañeros, con los mismos horarios y todo lo que puedo decir más o menos que es diferente un poco las amanecidas porque por motivos de la inseguridad que hubo y que se tenía que salir en la madrugada mi jefe considero ese punto un poco más” (Operadora.Elec2, 2024).

“Tengo una participación activa igual al que de los hombres, si ellos salen al campo nosotros también realizamos trabajo mixto de campo y de oficina” (Operadora.Elec3, 2024).

“Mi participación es activa, todavía salgo a hacer trabajo de campo, pero ya como se ha jubilado bastante gente y hubo cambio de dirección participo más a nivel de dirección, reuniones de gerencia, ese tipo de cosas, si ahora si es un poco más igualitaria ahora uno ya opina y respetan la opinión de uno antes no” (Operadora.Elec4, 2024).

“Realizo trabajo de campo y de oficina así que tengo una participación muy activa, me encuentro siempre de un lado a otro, Si por supuesto tenemos las mismas actividades” (Operadora.Elec5, 2024).

Se determinó que las mujeres en el sector eléctrico han recibido trato desigual dentro de su gestión como operadoras, tal es el ejemplo de la Operadora.Elec2, quien recibió por parte de su jefe el siguiente señalamiento “este es un trabajo para hombres” “va a sudar, no creo que quiera eso” “aquí usted va a verla dura” trato y palabras que no le diría a un hombre en el mismo puesto de trabajo, tal planteamiento evidencia las diferencias sexuales tales como las características biológicas o fisiológicas asociadas a lo masculino y a lo femenino.

Se determino además que es un reto para las mujeres ocupar cargos operativos masculinos, salir de los estereotipos de género y del encasillamiento que ejercen sobre ellas por ser mujer, más difícil aun quebrantar esa ideología que la mujer es para la casa y el hombre para la calle.

Se aplica la teoría del género con la finalidad de conocer las expectativas, oportunidades, relaciones complejas y diversas que giran en torno de lo social y cultural. Esta teoría nos permitirá comprender las dificultades que enfrentan las mujeres para conciliar el mundo laboral y los condicionamientos sociales y laborales a los que se resisten día a día (Lagarde, 1996).

A través de la categoría de género transcenderemos en las diferencias biológicas naturalistas entre lo masculino y lo femenino, y los niveles de inteligencia medidos por el coeficiente intelectual, como parte del proceso de construcción social. Pues los seres humanos somos productos de constructos sociales y culturales más no de estructuras biológicas. Se concluye que las mujeres han roto estereotipos de género y demostrado que las diferencias físicas no marcan lo intelectual.

4.3 Objetivo 2: Indagar en las percepciones de las mujeres sobre las prácticas implementadas por la institución para fomentar la inclusión de mujeres en estos cargos operativos.

A través de las entrevistas aplicadas a 5 mujeres ejerciendo trabajos operativos de campo en el sector eléctrico de una empresa en la ciudad de Guayaquil en el año 2024 se busca indagar en las percepciones de estas mujeres sobre las prácticas implementadas por la institución para fomentar su inclusión en estas áreas operativas.

4.3.1 Políticas y Prácticas de Inclusión laboral

4.3.1.1 Gestión Organizacional

Es fundamental para el bienestar y la motivación de los trabajadores que las empresas fomenten un ambiente respetuoso y diverso, donde el personal pueda contar con las mismas oportunidades de empleo y en el que las políticas de inclusión deben ser el eje central dentro de la organización (BUILDING TALENT, 2024).

Se establece la siguiente variable con la finalidad de conocer la gestión organizacional en relación a las prácticas de inclusión y promoción establecidas por una empresa del sector eléctrico en la ciudad de Guayaquil, con el propósito además de conocer las percepciones de las operadoras eléctricas de campo sobre la ejecución e implementación de las mismas.

Dentro de esta variable y de la categoría Políticas y prácticas de inclusión laboral se planteó la siguiente pregunta tanto a operadores eléctricos de campo como a Trabajadores Sociales a fin de conocer las políticas de inclusión y los espacios de promoción dentro de la institución ¿La institución cumple con políticas de inclusión para lograr la igualdad entre hombres y mujeres?

“Sí, por supuesto que sí” (Operadora.Elec1, 2024).

“Claro actualmente podemos ver dentro de la institución un mayor número de mujeres” (Operadora.Elec2, 2024).

“Sí, así es tanto para hombres como para mujeres” (Operadora.Elec3, 2024).

“hoy en día sí, yo veo más mujeres en estos cargos, así que puedo decir que si, antes eran contadas” (Operadora.Elec4, 2024).

“Sí siempre han contado con políticas de inclusión” (Operadora.Elec5, 2024).

“Siendo una empresa pública del estado tiene que cumplir una normativa interna y una externa” (T.S1, 2024).

“Por supuesto contamos con una serie de lineamientos para lograr esta paridad entre hombres y mujeres” (TS2, 2024).

Seguida de esta pregunta se planteó a la muestra de estudio que describan alguna de las políticas de igualdad e inclusión de género que tienen implementadas en la institución para lo cual ellos respondieron.

“Bueno yo no conozco específicamente pero siempre se promueve la igualdad de género aquí nunca he vivido una situación que haya sentido lo contrario” (Operadora.Elec1, 2024).

“Si igualdad para ejecutar los mismos trabajos, igualdad entre unos y otros, el respeto” (Operadora.Elec2, 2024).

“Aquí en la empresa se habla mucho de la ley violeta, si eso y de la igualdad” (Operadora.Elec3, 2024).

“Bueno últimamente hubo una campaña de inclusión y de igualdad de género, pasan por correo también todo este tipo de informaciones” (Operadora.Elec4, 2024).

“La verdad no sabría decirte” (Operadora.Elec5, 2024).

“Dentro de la normativa interna tenemos, el código de conducta en el cual se establece estos principios y estos valores sobre la igualdad, la paridad d género, la equidad, todo esto que va contra la desigualdad de hombre y mujeres, también tenemos nuestra norma interna de Talento Humano que garantiza todos los procesos de selección, reclutamiento, capacitaciones, de evaluación, escala salarial, desarrollo del talento humano, promoción y ascenso, dentro de las políticas externas tenemos las leyes orgánicas, el código de trabajo el cual establece el tema de la igualdad y la equidad de género, la prevención de todos estos casos de desigualdad, tenemos la ley violeta, los reglamentos y todos los acuerdos ministeriales que rigen la igualdad y la promoción entre hombres y mujeres” (T.S1, 2024).

“Contamos con las normas internas de talento humano las cuales garantizan, la equidad, la igualdad y la paridad dentro de la corporación, también tenemos los protocolos de atención, el procedimiento de selección y vinculación donde se garantiza la equidad de género, la igualdad en el cual se establecen unos lineamientos o reglamentos para poder realizar la evaluación de los perfiles y de las personas que ingresan en la corporación, la ley violeta, los reglamentos internos y externos, entre otros” (T.S2, 2024).

Se puede apreciar que tanto Trabajadores Sociales como Operadoras eléctricas señalan que la institución para la que trabajan Cuenta con políticas de inclusión, pero al profundizar en el saber de las Operadoras eléctricas sobre tales políticas, estas no logran evidenciar cuales son.

Se preguntó además a los colaboradores ¿Qué iniciativas de diversidad e inclusión conoce usted que se fomentan dentro de la institución? para lo cual respondieron.

“tengo conocimiento que, si se imparten aquí en la institución, no se cuales específicamente pero siempre hablan de diversidad de género” (Operadora.Elec1, 2024).

“he visto que realizan socializaciones en torno al tema y realizan eventos inclusivos, integración del personal nuevo, entre otras” (Operadora.Elec2, 2024).

“aquí en la empresa hay muchas iniciativas al hablar de igualdad y diversidad de todas las razas, edades, altura, compleción” (Operadora.Elec3, 2024).

“campañas de igualdad de género, actividades culturales, eventos, actividades para que podamos compartir juntos, seguimiento al personal que recién ingresa entonces hay muchas” (Operadora.Elec4, 2024).

“La institución promueve las mismas oportunidades para hombres y mujeres y la postulación de ascensos sin importar si eres mujer” (Operadora.Elec5, 2024).

“Bueno una de las grandes iniciativas que tenemos acá es celebrar los días conmemorativos como actividades socioculturales, tenemos el día internacional de la mujer, donde se realizan eventos corporativos en todas las unidades de negocio, se realizan análisis socio-históricos se preparan actividades, se invitan a personajes del empoderamiento femenino para que puedan darles charla a las mujeres a través de campañas, también se realiza el tema de la diversidad de género, la población LGBTI, etc”. (T.S1, 2024).

“La corporación promueve la igualdad de oportunidades tanto hombres o mujeres o cualquier persona de identidad de género que pertenezca a la comunidad LGBTI tienen las mismas oportunidades para poder postular a un ascenso o una promoción aquí en la corporación existe en la dirección de desarrolló y talento humano la cual se encarga de realizar la revisión de perfiles para los cargos y sus rotaciones y el ascenso y promoción de las personas” (T.S2, 2024).

En concordancia con las preguntas anteriores se planteó tanto las operadoras eléctricas de campo como a los trabajadores sociales ¿Cómo han impactado estas políticas de igualdad e inclusión dentro de la institución para la cual trabaja? a lo cual respondieron.

“Bueno aquí se tienen claro lo de la ley violeta y lo de la igualdad de género entonces la gente está consciente de eso” (Operadora.Elec1, 2024).

“De manera positiva a la empresa” (Operadora.Elec2, 2024).

“Si he visto cambios en el personal, una mejora a raíz de estas políticas si hay” (Operadora.Elec3, 2024).

“Aquí en el área operativa si he visto un incremento de Ingenieras considerables antes solo para poner un ejemplo éramos 2 mujeres y ahora actualmente hay algunas más” (Operadora.Elec4, 2024).

“Supongo que de una buena manera ya que se puede apreciar más participación de las mujeres en este campo” (Operadora.Elec5, 2024).

“La empresa se ha caracterizado por ser una empresa de fuerza masculina por acorde al negocio y por temas eléctricos, pero tenemos dentro de nuestras políticas la obligatoriedad de contratar al menos el 5% en temas operativos mujeres y el 8% de mujeres en temas administrativos, entonces esto ha hecho que se visibilice aún más la presencia de las mujeres dentro de la corporación” (T.S1, 2024).

“De manera grata y positiva dentro de la Institución puesto que a pesar de ser una empresa de fuerza masculina debido a las actividades que se gestionan aquí, contamos con políticas que ayudan a visibilizar el arduo trabajo de las mujeres en esta corporación” (T.S2, 2024).

Posteriormente se les pregunto a los colaboradores ¿La institución para la cual trabaja asegura la presencia igualitaria de hombres y de mujeres en los cargos postulados y designados o condicionan los procedimientos de selección? A los que ellos respondieron.

“No esta empresa no tiene ningún tipo de condicionamiento, hace poco tenemos una niña patuchita, chiquita en el área de líneas de transmisión que trabaja en las calles y hace guardias, ahora mismo tenemos una nueva compañera en esta área” (Operadora.Elec1 2024).

“Bueno actualmente no creo que sea tanto ya es menos, de hecho, actualmente en el departamento donde estoy ingreso una chica más a trabajar ella está haciendo trabajos operativos” (Operadora.Elec2, 2024).

“No ahora es todo por igual, no condicionan los procedimientos de selección depende de las capacidades de las personas y en este caso si la mujer desea postularse al puesto” (Operadora.Elec3, 2024).

“No ya que dependiendo de la parte operativa que se aplica mientras cumplas con los requisitos de selección no hay ningún problema (Operadora.Elec4, 2024).

“no, aquí es todo por igual” (Operadora.Elec5, 2024).

“Bueno por lo general los cargos directivos y gerenciales son designados por la máxima autoridad, el gerente general el cual se encarga de que exista la paridad de género, en la corporación hay paridad de género son 11 administradores a nivel nacional en la cual aproximadamente hay 4 administradoras mujeres y gerentes operativos mujeres 5, existen también en mandos medios, en cargos directivos y líderes también existen mujeres en

estos cargos, existiendo dentro de la cadena de valor en los procesos gobernantes paridad” (T.S1, 2024).

“Por supuesto dentro del procedimiento de selección e inducción tenemos un procedimiento donde se cumple esto, un procedimiento de selección y vinculación del personal la cual da prioridad a las mujeres y mayor importancia e u perfil y siempre en el procedimiento tienen que ver al menos una mujer para la postulación de los cargos” (T.S2, 2024).

Como última pregunta y en relación a la variable de gestión organizacional se preguntó si la Institución fomenta capacitaciones que fortalezcan las capacidades de las mujeres en el ámbito laboral, para lo cual respondieron.

“Si por supuesto que sí, aunque ahora ya todo es en línea, las cuales no me gustan mucho, porque a mi parecer y no es que las desmerezca, pero son mejores son las capacitaciones de manera presencial” (Operadora.Elec1, 2024).

“por supuesto, realizan capacitaciones consecutivamente para mejorar la calidad del trabajo que se realiza” (Operadora.Elect2, 2024).

“Siempre hemos gozado de buenas capacitaciones, desde que yo ingrese esto siempre fue así” (Operadora.Elec3, 2024).

“Antes realizaban capacitaciones profesionales de forma presencial, ahora las realizan de manera virtual, pero siempre las han realizado” (Operadora.Elec4, 2024).

“Desde que ingrese aquí nos han impartido capacitaciones y retroalimentado para mejorar en nuestras áreas” (Operadora.Elec5, 2024).

“Si existen capacitaciones que fortalecen a las mujeres en el ámbito laboral de esto se encarga el subproceso de capacitación y evaluación el cual realizan capacitaciones mensuales donde se integran también dentro del plan anual de capacitación dentro de las necesidades de cada macroproceso corporativo, comercial, distribución, financiero, administrativo, talento humano, responsabilidad social, asuntos corporativos todos estos macroproceso y de acuerdo a las necesidades se realiza un plan de capacitación y se establecen estas capacitaciones para fortalecer las capacidades de las mujeres puede ser en redacción de informes, procesos de conocimiento, legislación laboral, administración de contratos, normativa externa, entonces todo esto hace que se fortalezcan y mejore las capacitaciones de las personas” (T.S1, 2024).

“La Institución brinda capacitaciones a todo el personal y a todas las áreas del sector eléctrico con el objetivo de fortalecer las capacidades y habilidades tanto de hombres como de mujeres y así obtener un mejor desenvolvimiento de las funciones varias que se realizan dentro de la empresa” (T.S2, 2024).

Según la respuesta de los Trabajadores Sociales la institución cuenta con un gran número de políticas internas y externas de igualdad e inclusión dentro del sector eléctrico, sin embargo, al consultarles a las operadoras sobre el conocimiento de estas políticas indicaron no saber con exactitud cuáles eran o simplemente señalaron no saberlo.

Se evidencia en la resolución de esta pregunta que existe una gran carencia en el conocimiento de tales políticas de inclusión que los Trabajadores sociales mencionan, quizá esto se deba a que estas políticas son generales y no específicas para la parte operativa o simplemente se deba a un desinterés por parte de las operadoras en conocerlas.

Como respuesta a las iniciativas de diversidad e inclusión que se fomentan dentro de la institución, tanto operadoras como trabajadores sociales señalaron que hay un sin número de actividades que se realizan alrededor de este tema como las prácticas culturales o los análisis sociohistóricos; actividades que son únicamente de carácter conmemorativo que no demuestran la importancia que tales iniciativas deberían tener alrededor de la diversidad e inclusión de género femenina.

Se determina desde la información obtenida en las entrevistas la necesidad de que la institución intervenga un poco más en las iniciativas de diversidad e inclusión desde una perspectiva o enfoque de derechos.

Gracias a las respuestas tanto de las Operadoras eléctricas de campo como Trabajadores Sociales se pudo evidenciar el impacto positivo que ha generado la implementación de políticas de igualdad e inclusión en el personal de la empresa y que gracias a la promoción de estas políticas se han visibilizado aún más la presencia de mujeres dentro de la corporación.

Dentro de esta variable también se indagó sobre las medidas de selección y reclutamiento en los puestos designados y postulados por la empresa en donde se dio a conocer por parte de las operadoras que la empresa actualmente “no condiciona los procedimientos de selección, depende de las capacidades de las personas y en este caso

si la mujer desea postularse al puesto” (Operadora.Elec3, 2024), pero que anteriormente sí se tenía que cumplir con una serie de requisitos para ingresar en estos puestos, en el que accedían un mayor número de hombres por la fuerza que el trabajo implica.

Sin embargo, al indagar en las respuestas de los trabajadores Sociales para con la misma interrogante se evidenció que tal proceso de selección e inclusión no se da de esta manera quedando al descubierto la falsa paridad que señalan “son 11 administradores a nivel nacional en la cual aproximadamente hay 4 administradoras mujeres y 5 gerentes operativos mujeres, existente también en mandos medios, en cargos directivos y líderes” (T.S1, 2024).

Acerca del fomento de capacitaciones que fortalecen las capacidades de las mujeres dentro de la institución, se puede apreciar desde las respuestas de las operadoras que la empresa se preocupa por su personal y por mejorar las capacidades y habilidades de sus colaboradores para que estos cuenten con el conocimiento y las herramientas necesarias para desarrollar un buen trabajo.

4.3.1.2 Desafíos en la implementación de estas políticas y prácticas de inclusión

Se establece la siguiente variable en esta investigación con la finalidad de conocer los desafíos organizacionales en la implementación de inclusión y promoción de las políticas internas y externas al personal que ejerce dentro de la corporación, así como además de conocer las percepciones de las operadoras eléctricas de campo sobre la ejecución, distribución e implementación de las mismas.

Por lo cual se instituye la siguiente pregunta tanto a las operadoras eléctricas de campo como a los Trabajadores Sociales ¿Cuáles considera usted que han sido los mayores desafíos al implementar políticas de inclusión e igualdad entre hombres y mujeres dentro de la institución?

“creería yo que más allá de impartir políticas al personal, es que este se interese en las políticas impartidas, creería yo que ese sería el mayor desafío” (Operadora.Elec1, 2024).

“La aceptación de los hombres, de una mayor presencia femenina dentro del área, más allá de eso ninguno” (Operadora.Elec2, 2024).

“Para mí el machismo que aún se evidencia en la institución, claramente no como antes pero aún se encuentra presente en las diversas áreas” (Operadora.Elec3, 2024).

“Que el personal sea consciente de la importancia de la implementación de estas políticas” (Operadora.Elec4, 2024).

“Creería yo que no existen desafíos para su implementación” (Operadora.Elec5, 2024).

“Mayores desafíos, la dificultad no ha sido implementar la política de género, la dificultad ha sido cumplirlas en el sentido estricto de encontrar mujeres con este tipo de perfil, no hay, yo he tenido que ir a los colegios técnicos industriales, a las universidades, buscar ingenieras eléctricas, bachilleres eléctricas y hay muy pocas entonces esa es la dificultad el mercado o la oferta académica es muy poca, es muy baja , entonces esto ya es una tarea de las universidades, de los institutos tecnológicos y de los colegios técnicos que puedan ofertar este tipo de conocimiento técnico, tecnológico y profesional con estos perfiles eléctricos para mujeres y que puedan postular a cargos operativos” (T.S1, 2024).

“Desafíos al implementar políticas de inclusión, ninguna, creería yo que la dificultad está en que haya un mayor número de mujer postulándose a estos cargos operativos, para poder ejercer la implementación de estas políticas con mayor énfasis en estas áreas” (T.S2, 2024).

Siguiendo con ese hilo de preguntas basadas en esta variable y en la categoría de políticas y prácticas de inclusión se implementó la siguiente interrogante ¿ha notado alguna mejora en la dinámica de trabajo o en la resolución de problemáticas como resultado de una mayor inclusión de mujeres en este campo?

“Claro cuando hay una mujer hay más respeto, hay menos palabras soeces en una oficina, hay más tranquilidad de los varones” (Operadora.Elec1, 2024).

“Bastante porque las mujeres tenemos algo, somos mucho más observadoras, más intuitivas a parte realizamos el trabajo de manera responsable, ordenadas más que todo a veces los hombres hacen las cosas más aceleradamente y cometen a veces más errores nosotros las mujeres al realizar todo de manera más clara podemos ayudarles y colaborarles mucho más para evitar así ciertos errores” (Operadora.Elec2, 2024).

“Si como le digo ya no prevalece como antes este tipo de marginación o exclusión por ser mujer, los tiempos han cambiado mucho” (Operadora.Elec3, 2024).

“Si, porque igual nosotras las mujeres tenemos otro tipo de perspectiva, entonces manera de trabajar ciertas cosas como se venía tradicionalmente haciendo uno las ha mejorado y cambiado” (Operadora.Elec4, 2024).

“Si porque a veces los hombres se pasan un poquito en su vocabulario, entonces cuando hay una mujer ellos le bajan un poco” (Operadora.Elec5, 2024).

“No existen problemáticas, afectación en la dinámica o en la forma de trabajar operativa, creo que las mujeres son las que más se adaptan en el trabajo, tienen una mayor predisposición, creo que tienen a nivel aptitudinal las capacidades técnicas, operativas, las habilidades duras y blandas como para poder realizar el trabajo eléctrico en este caso” (T.S1, 2024).

“Mejoras siempre hay dentro de la institución, la existencia de problemáticas en el sector operativo no, lo que sí existe es una mejor conciliación en el trabajo por la inclusión de mujeres en áreas de operaciones puesto que son más resolutivas y ordenadas a la hora de gestionar actividades en relación a sus funciones dentro del trabajo” (T.S2, 2024).

Se evidencia por parte de las operadoras eléctricas de campo que los desafíos de implementación en las políticas de inclusión gestionadas por la empresa se deben a la falta de interés y aceptación de algunos colaboradores, a causa de las diversas ideologías que existen en la institución, especialmente por el machismo que aún existe dentro de la misma.

Por otro lado, los trabajadores sociales afirman que no existen tales desafíos en la implementación de las políticas de inclusión, señalan que *“la dificultad está en que haya un mayor número de mujer postulándose a estos cargos operativos” (T.S2, 2024)* lo cual es terrible porque maquillan la falta de inclusión de las mujeres sin la intencionalidad alguna de tomar la responsabilidad de que ellos sean la causa de que no haya un mayor número de mujeres en cargos operativos porque no quieren.

En respuesta a la mejora en la dinámica de trabajo o en la resolución de problemáticas a causa de una mayor inclusión de mujeres las operadoras señalaron que fueron positivas indicando que existe mayor respeto hacia la mujer y hacia las capacidades que esta pueda realizar en función al cargo, a su vez los Trabajadores Sociales Indicaron que no existen problemáticas o afectaciones en el campo operativo para las mujeres, que por el contrario las mujeres concilian el trabajo de mejor manera por la capacidad adaptativa que tienen del entorno en el que se desarrollan.

Respuestas que se cuestionan debido a la poca evidencia de un mayor número de mujeres ejerciendo cargos operativos de campo dentro de la empresa, será acaso que

la minoría de mujeres se deba a la estructura social “forma creada por los sistemas a partir de las relaciones sociales entre las personas que la componen” (UNIR, 2023) o al dominio del patriarcado por ser una empresa eléctrica “sistema de organización social en el que los puestos políticos, económicos, religiosos y militares de poder se encuentran exclusiva o mayoritariamente en manos de hombres” (Puleo, 2005).

En la teoría de género esto se debe a los constructos sociales que evidencian las diferencias entre hombres y mujeres, aquellos condicionamientos sociales, políticos y culturales que subrayan estas diferencias y que ejercen poder en la identidad y la estructuración de la vida social y laboral de las personas, puesto que el género es meramente cultural (Delgado & Novoa, 2020).

4.4 Objetivo 3: Identificar las barreras y oportunidades que enfrentan las mujeres para acceder a cargos operativos en el sector eléctrico de Guayaquil

A través de este objetivo y de las entrevistas aplicadas a 5 mujeres operativas de campo del sector eléctrico de una empresa en la ciudad de Guayaquil en el año 2024 se busca identificar las barreras y oportunidades que enfrentan las mujeres entorno a su inclusión en estas áreas de trabajo que históricamente han sido dominadas por hombres.

4.4.1 Perspectiva de género

4.4.1.1 Barreras y desafíos

La perspectiva de género en esta investigación permitirá comprender e identificar las creencias, opiniones, costumbres, roles y otros aspectos subjetivos de los individuos en relación con su género (Delgado & Tapia, 2024).

Por consiguiente, se utiliza esta variable con la finalidad de conocer los desafíos y barreras que enfrentan las mujeres entorno a su inclusión en este campo operativo para lo cual se estableció a las cinco mujeres entrevistadas la siguiente pregunta ¿Cuáles han sido los mayores obstáculos que ha enfrentado al buscar empleo o avanzar en su carrera como operadora eléctrica?

“Bueno yo empecé aquí ya con una experiencia grande en trabajos anteriores básicamente en trabajos de tecnologías más que en trabajos de energía eléctrica, de fuerza, de gran voltaje entonces aquí he trabajado en varias áreas también estuve en el sector de Escada, división de tecnología y ahora como profesional de subestaciones

entonces aquí únicamente he enfrentado el tema político, pero en otros lugares cuando recién inicie no tuve inconveniente yo creo que el haber salido de la Espol te abre muchas puertas y te da muchas facilidades, así que esa es una gran ventaja” (Operadora.Elec1,2024).

“La verdad no se me hizo tan difícil encontrar trabajo gracias a Dios, inicialmente yo trabaje en otros lugares y me dieron una apertura muy buena, más bien cuando trabaje acá no estaban muy convencidos de que fuera a trabajar en este ambiente porque yo fui la primera mujer que ingreso porque en ese momento no habían mujeres técnicas o eléctricas el menor era un Ingeniero Mecánico y tenía 40 y pico de años entonces imagínate si yo entre con 27 años la diferencia y todos eran hombres ahí la única mujer era la asistente de mi jefe y pare de contar no habían más mujeres” (Operadora.Elec2, 2024).

“Obstáculos como le digo muchos con su actitud machista, piensan que la opinión de uno no vale, que esto es solo un trabajo para hombres” (Operadora.Elec3, 2024).

“Gracias a Dios tuve la bendición de antes de graduarme empecé a trabajar y deje de trabajar para poder graduarme y cuando me gradué creo que a los dos o tres meses conseguir trabajo y de ahí al año entre aquí, la verdad es que si he tenido bastante suerte y más que nada en esta empresa era familiar en el sentido de que los trabajadores traían a sus hijos a trabajar y bueno aquí hubo la oportunidad me presente y gracias a Dios entre” (Operadora.Elect4, 2024).

“Mira aquí en esta área donde yo trabajo el único obstáculo que podría decirse es que tu tengas tu título académico, tu maestría y las ganas de seguir creciendo porque de ahí no hacen distinción si eres hombre o mujer yo creo que a veces el obstáculo es uno mismo” (Operadora.Elect5, 2024).

Se obtuvieron diversas contestaciones por parte de las operadoras al gestionar esta pregunta, mientras unas afirmaban no haber tenido mayores obstáculos para avanzar en sus carreras y que el único obstáculo para ellas es que cuenten con tu título académico y con las ganas de crecer en el medio, otras señalaron que el obstáculo que más perpetuo fue el machismo de la época puesto que llevan años trabajando en estos cargos.

Se puede evidenciar a través de esta variable como las operadoras eléctricas no tuvieron mayor dificultad en conseguir empleo o avanzar en sus carreras, el único obstáculo que han enfrentado es el machismo en las diferentes áreas de la empresa.

Dentro de la teoría del género esto hace alusión a un mero constructo cultural de carácter histórico, socialmente construido e incorporado individual y socialmente por el sujeto, construcciones histórico-culturales que encasillan el accionar de hombres y mujeres.

4.4.1.2 Oportunidades laborales

Se plantea esta variable con la finalidad de conocer si las operadoras eléctricas de campo han tenido la posibilidad de acceder a estos puestos con regularidad y si al conseguir estos cargos dentro de la institución han tenido la oportunidad de avanzar en sus carreras como profesionales en el área.

Por consiguiente, se pregunta a las operadoras ¿Qué oportunidades ha encontrado que le han ayudado a avanzar en su carrera dentro de un campo tradicionalmente masculinizado?

“Oportunidades de crecimiento muchas por ejemplo yo inicié aquí en el sector de Escada y división de tecnología y ahora me encuentro en un mayor rango como profesional de subestaciones” (Operadora.Elec1, 2024).

“Bueno oportunidades de aprendizaje sobre todo, he aprendido bastante eso me ha ayudado a poder realizar otro tipo de actividades no solamente de mi carrera netamente he aprendido cosas de otras carreras con diferentes departamentos cuando hacemos grupos de trabajo, entonces uno aprende de cada una de esas personas porque yo soy un poco autodidacta me gusta siempre auto educarme, aprender cosas nuevas y de tal manera cuando me toca realizar algún trabajo no depender de otras áreas para realizarlo yo misma lo hago y luego pido las aprobaciones adecuadas” (Operadora.Elec2, 2024).

“La apertura que me dieron de trabajar aquí y sobre todo en un área técnica, en un área operativa” (Operadora.Elec3, 2024).

“Las capacitaciones que aquí te brindan, a pesar de que ahora son en línea siempre mis jefes me dieron ese privilegio de participar de buenas capacitaciones, puesto que antes había distinción por rangos a estas mas no por ser mujer” (Operadora.Elec4, 2024).

“oportunidades de aprendizaje, las personas que están en la calle por ejemplo que me enseñan bastante porque nosotros los Ingenieros no sabemos mucho de lo que saben los chicos de la calle y ellos me enseñan bastante que ahora ya lo sé pero que al principio no sabía y ellos me enseñaron mis compañeros que salen al campo también por sus experiencias y hoy en día puedo decir que cuento con la experiencia suficiente para desenvolverme de manera autónoma” (Operadora.Elec5, 2024).

Se evidencio través de estas respuestas como las operadoras dentro del campo laboral no han tenido mayores oportunidades de crecimiento dentro de la institución, solo una evidencio haber tenido la oportunidad de crecer en el medio “yo inicie aquí en el sector de Escada y división de tecnología y ahora me encuentro en un mayor rango como profesional de subestaciones” (Operadora.Elec1, 2024).

Lo que nos lleva a cuestionar porque motivos la institución no le brinda al personal femenino en este caso específico a las operadoras eléctricas de campo oportunidades de ascenso en las áreas que ya son de su dominio y de su total conocimiento. Será acaso que esta restricción se deba a el simple hecho de ser mujer o cual sería la otra condicionante.

4.4.2 Paredes de Cristal

4.4.2.1 Discriminación del género

Las paredes de Cristal se encuentran alineadas con los estereotipos de lo que se considera masculino y femenino y restringen el acceso a las mujeres a ciertas áreas de trabajo (Achilli et al, 2020).

La discriminación del género plasmada en esta investigación se encuentra basada en la creencia de que un sexo es superior al otro y que por consiguiente el género superior tiene derechos, privilegios y estatus por encima del género inferior (INEE, 2019).

Se plantea la siguiente variable dentro de la categoría Paredes de Cristal con la finalidad de conocer si dentro de la institución ha habido algún tipo de restricción para que las mujeres se desarrollen en ciertas áreas o pongan en marchas sus habilidades como operadoras eléctricas de campo.

Por lo que se planteó la siguiente pregunta con el objetivo de indagar en las respuestas de las operadoras y con la finalidad de conocer los desafíos de su inclusión

¿Ha experimentado alguna forma de discriminación o prejuicio por ser mujer en su puesto de trabajo? ¿Cómo lo manejaste?

“Claro si, en la oficina alguna vez alguien en son de broma me dijo mejor váyase a cocinar, también tenía su toque de broma, pero si tenía un toque bastante machista, pero se lo maneja en este caso le dije que se había pasado y que se calmara” (Operadora.Elec1, 2024).

“Si alguna vez si lo tuve, converse con el jefe le indique que me sentía de esa manera discriminada y que no me parecía correcto que no se me tomara en cuenta para realizar la misma cantidad de trabajo ni las mismas formas, el mismo estilo, entonces el acepto que de pronto estaba cometiendo un error que él no lo veía de esa manera, pero si era mi sentir entonces él iba a colaborar en que eso no fuera así, porque no era su iteres discriminar a nadie” (Operadora.Elec2, 2024).

“En mi puesto de trabajo no gracias a Dios no” (Operadora.Elec3, 2024).

“Discriminación Si en aquella ocasión que prácticamente me bajaron de cargo lo que hice fue poner un escrito a la jefa de ese entonces de talento humano, pero no hicieron nada al respecto y como a mi jefe no le agrado que protestara tampoco hizo nada” (Operadora.Elec4, 2024).

“No en lo absoluto” (Operadora.Elec5, 2024).

Como respuesta a esta interrogante tres de cinco operadoras contestaron que si han sufrido de discriminación por parte de sus compañeros de trabajo y de jefes que lideraron en su momento ya sean por bromas grotescas, degradación de cargos a pesar del conocimiento y habilidades, cantidad de trabajo, entre otras actividades y dos de ellas indicaron que no han sufrido de discriminación de ningún tipo en sus puestos de trabajo.

Se puede evidenciar gracias a esta variable como las operadoras de campo han sufrido de discriminaciones graves dentro de la organización, agraviantes que han influenciado negativamente en su persona, pues han minimizado su sentir y su pensar en aquellos actos que ellas consideran desiguales y que están relacionados con su gestión laboral.

Dentro de la teoría de género la discriminación contra la mujer comprende “todo tipo de trato diferente basado en el sexo que intencionalmente o en la práctica de actividades coloque a las mujeres en situación de desventaja e impida el pleno

reconocimiento de sus derechos en esferas públicas y privadas” (La Barbera & Wences, 2020).

4.4.2.2 Trabajos feminizados

Trabajos ligados a aquellas tareas de reproducción y cuidado, trabajos donde las mujeres continúan ocupando puestos tradicionalmente femeninos en sectores y profesiones específicas, ocupaciones relacionadas con la enfermería, cuidado de los niños, enseñanza, cocina, limpieza, puestos de oficinistas, bibliotecarias, entre otras (ILOSTAT, 2023).

Esta variable corresponde a la categoría anterior y es aplicada a esta entrevista con el objetivo de conocer si las actividades que realizan las operadoras de campo se encuentran ligadas y condicionadas a su capacidad como mujer.

Por consiguiente, se establece la siguiente ¿Considera usted que las tareas que realiza dentro de la organización se encuentren ligadas a su capacidad como mujer? ¿Por qué? A lo que las cinco operadoras eléctricas contestaron

“Claro tema de documentación de compras públicas de estar en las subestaciones para temas de instalación o configuración de equipos, revisiones de elementos que no funcionan en particular todo tiene relación con mi formación” (Operadora.Elec1, 2024).

“Sí, pero considero que nosotras tenemos la capacidad de realizar muchas más tareas y más cosas, creo que para lo que realizo está correcto, pero puedo hacer mucho más” (Operadora.Elec2, 2024).

“No, porque actualmente no hay distinción, todos por igual sea hombre o mujer, si nos enseñan algo todos los del área tenemos que ejercer el mismo trabajo” (Operadora.Elec3, 2024).

“Puede ser que sí, porque me encasillaron de esa manera desde el comienzo a estas alturas romper esa inercia se les hace difícil” (Operadora.Elec4, 2024).

“Ósea tampoco me van a mandar a cargar un cable que es pesadísimo, ni con mi mismo peso puedo entonces imagínese, pero acorde a mi gestión no me discriminan” (Operadora.Elec5, 2024).

Tres de las cinco operadoras indicaron que las tareas que realizan dentro de la organización se encuentran ligadas a su femineidad, señalan como a pesar de sus

capacidades las han encasillado por su biología o fisionomía por el siempre hecho de ser mujer, desvalorizándolas en actividades que estas fácilmente podrían hacer.

Se determina entonces que dentro de la institución las capacidades de las mujeres se encuentran ligadas por su sexo biológico, más no por las capacidades que esta tengan dentro del campo, lo que evidencia una desigualdad notoria en la gestión de tareas y por consiguiente en la funcionalidad en el campo operativo del sector eléctrico.

4.4.3 Segregación laboral

4.4.3.1 Estereotipos de género

Los estereotipos de género perpetúan las inequidades entre los géneros y afectan negativamente en las decisiones y oportunidades que se puedan tomar a nivel económico, político y social sobrerrepresentando a las mujeres en carreras y tareas feminizadas; segregación horizontal que se ve replicada en las trayectorias laborales (CIPECC, 2017).

Se busca a través de esta variable conocer si la fuerza que demanda el trabajo de campo y los prejuicios que existen sobre la capacidad de las mujeres influye en la selección de los cargos a ocupar como operadoras eléctricas, por lo que se procedió a realizar la siguiente pregunta ¿Considera usted que la fuerza que demanda su trabajo influye en la selección del cargo a ocupar como operador eléctrico? ¿Por qué?

“En mi caso no, antes hace muchos años me contaban aquí que exigían que sean de tal estatura, fornidos ahora ya no hay patuchitos, gorditos hace muchos años ya no se ve eso, hay mucha inclusión” (Operadora.Elec1, 2024).

“considero que no, aquí hay que tener los pies bien puestos sobre la tierra para poder realizar este trabajo y más que toda la responsabilidad porque tú tienes la vida de otra persona en tus manos, si tu cometes un error en una línea de hierro o alta tensión la persona que está ahí está poniendo en riesgo su vida y podrías ocasionarle un daño” (Operadora.Elec2, 2024).

“Ósea es igual la fuerza influye un poco pero igual hay la apertura realizamos las mismas funciones” (Operadora.Elec3, 2024).

“No ya que dependiendo de la parte operativa que se aplica mientras cumplas con los requisitos de selección no hay ningún problema” (Operadora.Elec4, 2024).

“No porque como ya le digo no me van a mandar hacer algo que va mucho más allá de mis fuerzas y de lo que puedo hacer o ejercer como operadora” (Operadora.Elec5, 2024).

La respuesta a esta interrogante por parte de las cinco operadoras entrevistadas indicó que la selección al cargo a ocupar no depende de la fuerza que el trabajo ejerce sobre ti, que esta depende de tu responsabilidad, de tus capacidades y limitaciones y del cargo al cual apliques dentro de la institución y de las funciones que el puesto amerite.

Se determina a partir del resultado de esta pregunta que la fuerza que ejerce el trabajo no influye en la selección del cargo a ocupar; que la fuerza no es un condicionante para que la mujer no sea incluida, que existen otros factores, ya sean sociales, culturales, políticos o económicos que influyen en el posicionamiento del cargo, también se evidencio el rompimiento de estereotipos físicos e ideológicos sobre la mujer al desempeñar trabajos de fuerza.

4.4.4 División sexual de trabajo

4.4.4.1 Condicionamientos laborales

Se busca a través de esta variable que se encuentra dentro de la misma categoría conocer los factores que afectan negativamente el desempeño laboral y por consiguiente la gestión ocupacional de las trabajadoras de campo por lo que se procede a preguntarles ¿Qué factores culturales e ideológicos dentro de la institución considera usted que afectan negativamente con el funcionamiento de su trabajo?

“Ideológicos aquí cuando se convirtió en una empresa pública, esto se convirtió en una entrada y salida de personas de acuerdo al gusto de las autoridades entonces eso si es malo para la institución porque lo que debe primar es la capacidad de trabajo” (Operador.Elec1, 2024).

“La poca educación que tienen las personas, generalmente los obreros ahora no son tanto porque han seleccionados a persona de cierto nivel, pero inicialmente eran muy incultos y no tenían un trato adecuado hacia sus superiores” (Operadora.Elec2, 2024).

“Ninguno” (Operadora.Elec3, 2024).

“Ninguno a mi parecer parte del machismo lo cual está mejorando” (Operadora.Elec4, 2024).

“Considero yo que en mi área no hay ninguno que afecte el funcionamiento de mi trabajo no se en las demás áreas, en mi área no” (Operadora.Elec5, 2024).

Las respuestas a esta interrogante por parte de las operadoras eléctricas de campo fueron variadas, tres de ellas afirmaron que no existen factores culturales o ideológicos que afecten negativamente su funcionamiento en el trabajo, mientras que una de ellas indicó que si existen ideologías políticas que afectan el área de trabajo dentro de la institución al entrar y salir personal de acuerdo al gusto de las autoridades o la poca educación ejercida por la cultura de la persona y sus sistemas de valores y creencias mas no por su nivel de estudios que evidentemente afectan el trabajo en el área por su mal accionar.

Se evidencia a través de la resolución de esta pregunta que los factores culturales e ideológicos dentro de la institución tales como la poca educación de los operadores masculinos, la falta de valores y los credos que el individuo construye en sí mismos a través del tiempo influyen en el funcionamiento del trabajo, lo que determina que el cambio en los procesos culturales e ideológicos dependen de la construcción social y cultural del sujeto en la niñez y de su ejercicio personal o laboral en la adultez.

4.4.4.2 Brecha de género laboral

“Brecha de ingresos existente entre hombres y mujeres y obstáculo por el cual no se puede lograr una igualdad entre los géneros y por consiguiente el desarrollo sostenible en nuestro país y en toda América Latina” (Urquiadi, et al., 2021).

A través de esta variable se busca conocer las desigualdades sociales, culturales, laborales alrededor de las brechas de empleo por las que han tenido que atravesar las operadoras de campo para acceder a puestos operativo, así como conocer a través de esta variable las diferencias existentes entre hombres y mujeres en este campo ¿Por qué cree usted que las diferencias sexuales que existen entre hombres y mujeres limitan el acceso a cargos operativos y por consiguiente a las oportunidades de empleo para las mujeres en este campo

“A mi parecer aquí lo único que limitaría es la fuerza, yo creo que es lo único que limita porque creo que las actividades de riesgo dependen de la mujer porque si ella toma todas las precauciones y se amarra bien los pantalones pues no hay ninguna limitación en ese sentido, solamente la fuerza” (Operadora.Elec1, 2024).

“Porque yo creo que nosotros por ser mujeres somos femeninas entonces los hombre nos ven como nos veían inicialmente para la casa, hacer la comida, los hijos más que todo procrear era el pensamiento de que la mujer servía solamente para procrear y cuidar la casa entonces ver a una mujer ya en otros ambientes y a veces dando órdenes o ganando mucho más que ellos eso genera problemas en los hombres muchas veces divorcios han habido por el machismo porque el hombre no permite que la mujer gane más, pero ya la mujer ha demostrado que puede ser profesional, madre y esposa yo creo que ahora estamos en otros tiempos” (Operadora.Elect2, 2024).

“Porque nos encasillan en que las mujeres únicamente son para el hogar y no logran ver las capacidades que uno tiene hasta que estas son puestas en práctica, ahora veo más oportunidades antes eran muy pocas” (Operadora.Elec3, 2024).

“No debería darse, pero estamos en un país tercer mundista donde todavía el machismo este arraigado, entonces es responsabilidad nuestra romper con esas barreras e inculcar desde casa a nuestras hijas e hijos para que la siguiente generación sea mejor” (Operadora.Elec4, 2024).

“Hay ciertas cosas que aunque nosotras queramos ser incluidas, no lo vamos a poder hacer por ejemplo yo estaba viendo videos que en el mar del norte hay esas plataformas de petroleras y ellos cambian unos instrumentos super grandes entonces obviamente nosotros por más que queramos con nuestra fuerza no lo vamos a poder realizar porque la demanda de fuerza es muy grande, entonces hay que ser conscientes que ciertas cosas que nosotros no lo podemos hacer pero en esa plataforma si habían mujeres que desempeñaban cargos operativos pero de otro nivel pero no lo veo como que nos estén excluyendo o algo así porque puede ser que una mujer si lo pueda hacer y este en ese puesto” (Operadora.Elec5, 2024).

Las respuestas a esta interrogante por parte de las operadoras eléctricas de campo fueron diversas mientras unas indican que la limitación a estos cargos es la fuerza puesto que hay mujeres que no están dispuestas a ejercer este tipo de actividades, otras indican que es el pensamiento machista del hombre es un limitante puesto que en su ideología la mujer solamente esta para procrear y cuidar la casa, otra limitante que mencionan es el encasillamiento de las mujeres que éstas se deben al hogar y que no están actas para gestionar ciertos cargos

Se puede concluir entonces que si existen limitantes para las mujeres en el acceso a estos tipos de cargos masculinizados ya sea por un motivo o por otro y que las diferencias sexuales e ideologías se hacen presentes a través del encasillamiento de lo que debería realizar o no una mujer y en el machismo.

Dentro de la teoría del género esto hace alusión a un mero constructo cultural de carácter histórico, socialmente construido e incorporado individual y socialmente por el sujeto, construcciones histórico-culturales que encasillan el accionar de hombres y mujeres.

Se plantea la teoría de género dentro del objetivo número 3 y dentro de las variables paredes de cristal, segregación laboral y división sexual del trabajo en relación a los prejuicios, discriminaciones y condicionamientos que existen sobre la capacidad de las mujeres y la restricción que tienen en realizar ciertas actividades y gestionar ciertos cargos puesto que esta teoría nos permite visibilizar las problemáticas que giran alrededor de los condicionamientos sociales, culturales, políticos y económicos que obstaculizan el progreso y desarrollo de las mujeres en el campo operativo.

Gracias al planteamiento de esta teoría se han descubierto y denunciado inequidades y discriminaciones que sufren las mujeres alrededor del mundo (Guzmán & Pérez, 2007).

A través de la aplicación de esta teoría pretendemos visibilizar aquellas inequidades y discriminaciones que han enfrentado las operadoras eléctricas de campo al ingresar a un campo masculinizado y dar a conocer los desafíos de su inclusión en este campo dominado por hombres.

CAPITULO 5: CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Conclusiones

Hemos podido dar a conocer a través de esta investigación que las operadoras eléctricas han sufrido de desigualdades y discriminaciones dentro de la institución debido a las diferencias sexuales, los roles y estereotipos de género existentes entre hombres y mujeres.

Discriminación comprendida dentro de la teoría de género como “todo tipo de trato diferente basado en el sexo que intencionalmente o en la práctica de actividades coloque a las mujeres en situación de desventaja e impida el pleno reconocimiento de sus derechos en esferas públicas y privadas” (La Barbera & Wences, 2020).

Discriminación que evidencia la falta grave en el cumplimiento de políticas y buenas prácticas dentro de la institución, faltas que incurren con los lineamientos gubernamentales de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) y en la política estatal del Art. 331 la cual prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto directo o indirecto de violencia o de cualquier índole, que afecte en el trabajo a las mujeres” (Constitución de la República del Ecuador, 2008) .

A través del objetivo número uno de conocer las experiencias y percepciones de las mujeres que ocupan cargos operativos en una empresa del sector eléctrico de la ciudad de Guayaquil se pudo evidenciar las limitaciones que tienen las mujeres en realizar actividades de campo en su gestión como operadoras dentro de la institución, limitaciones asignadas por la construcción social del género dadas por el sexo biológico y por las formas de organización social patriarcal, que restringen a las mujeres a participar en actividades que se consideran tradicionalmente propias para el sexo masculino.

Limitaciones que evidencian lo difícil que ha sido para las mujeres salir del encasillamiento físico y biológico que por ser mujer han ejercido sobre ellas al consideradas no aptas para gestionar estos cargos.

Se pudo constatar a su vez con este objetivo la lucha que estas mujeres han tenido que enfrentar a través del tiempo por el machismo, el cual les ha sido difícil combatir durante su inserción como pioneras en el campo del sector eléctrico; machismo que

evidencia las limitaciones de su inclusión y sin dudas la falta de paridad e igualdad en este campo.

Se concluyó además en esta investigación gracias al objetivo número dos perteneciente a las percepciones que tienen las mujeres sobre las prácticas y políticas de inclusión implementadas por dicha empresa del sector eléctrico, que existe una gran carencia respecto a la difusión, fomento e implementación de las políticas de inclusión y equidad gestionadas por la empresa, puesto que las operadoras al ser entrevistadas mostraron tener nociones muy vagas sobre la promoción, igualdad y equidad de género, a pesar de los esfuerzos que la empresa hace por efectuar tales políticas en las diversas áreas administrativas y de campo.

Problemática que subraya la necesidad de mejorar las iniciativas de inclusión dentro la institución desde una perspectiva de derechos y desde un enfoque más específico y no tan general para la parte operativa, con la finalidad de que tales políticas puedan tener una mayor relevancia e impacto en el medio y puedan alcanzar a su vez la igualdad entre los géneros y por consiguiente un mayor número de mujeres participando en estos cargos.

Se indagó a su vez sobre la igualdad e inclusión en los procesos de selección y contratación en los puestos designados y postulados por la empresa, lo cual reveló que no existe una paridad, ni igualdad en los procesos mencionados, puesto que existe una minoría de mujeres en las diversas áreas “son 11 administradores a nivel nacional en la cual aproximadamente hay 4 administradoras mujeres y 5 gerentes operativos mujeres, existente también en mandos medios, en cargos directivos y líderes” (T.S1, 2024) lo cual evidencia la falta de una verdadera inclusión dentro de la organización y por consiguiente la falta de un mayor número de mujeres.

Se concluyó además que las operadoras eléctricas tienen expectativas de mejoras muy altas para con su cargo, puesto que les gustaría contar con un mayor número de mujeres ejerciendo en estas áreas de campo, así como contar con un mayor número de oportunidades dentro de la organización para ocupar puestos más altos, en función a sus capacidades técnicas y operativas puesto que ellas consideran estar a la altura de ocupar esos cargos además de contar con la predisposición y las capacidades resolutivas.

Dentro del objetivo número tres sobre las percepciones que tienen las mujeres acerca de las barreras y oportunidades para acceder a cargos operativos del sector eléctrico se evidenció que las operadoras de campo han sufrido de discriminaciones graves dentro de la organización, agravantes que han influido negativamente en su persona, puesto que han minimizado su sentir y su pensar en aquellos actos que ellas consideran desiguales y que están relacionados con su gestión laboral, tratos de discriminación que han colocado a las mujeres en situaciones de desventaja y que impiden el reconocimiento y ejercicio de sus derechos en las diversas áreas.

Se concluyó también dentro de este objetivo que los factores culturales e ideológicos dentro de la institución tales como la poca educación de los operadores masculinos, la falta de valores y los credos que el individuo construye en sí mismos a través del tiempo influyen negativamente en el funcionamiento del trabajo en las diversas áreas entorpeciendo así la calidad del trabajo de las operadoras.

Se último además que las instituciones juegan un rol muy importante en la inserción de las mujeres en este campo pues son las encargadas de direccionar a los individuos en su inserción al mundo laboral, por lo que es importante que las instituciones educativas incentiven más a las mujeres y promuevan la igualdad de condiciones en todos los campos, además de preparar a las niñas, niños y adolescentes para un mundo lleno posibilidades y oportunidades en carreras varias de Ingeniería, Energía y Tecnología.

Se ha llegado a la conclusión a través de esta investigación que la inclusión de las mujeres en el sector eléctrico de una empresa de la Ciudad de Guayaquil en el año 2024, se debe a un cúmulo de factores culturales, sociales, económicos y políticos que limitan y condicionan su inserción en este campo históricamente masculinizado.

A modo de cierre si como Trabajadores Sociales, Investigadores y Educadores en el área y temas sociales no identificamos tales asuntos como problemáticas sociales es muy difícil cambiar estas situaciones, formar conciencia alrededor del género y contribuir con el cambio social, así como de proporcionar las herramientas necesarias para ser críticos de la realidad pues la existencia de las diferencias no es motivo para impartir prohibiciones sino para educar y sensibilizar a la población.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda a nivel institucional seguir con su gestión en la promoción y práctica de las políticas de inclusión y optimizar a través de sus canales de difusión los procesos de reclutamiento y selección para llamar así la atención de un mayor número de mujer en la postulación de estos cargos operativos con la finalidad de fomentar y garantizar la inserción de las mujeres en este campo.

Visibilizar aún más el gran trabajo que realizan las operadoras eléctricas dentro y fuera de la corporación con la finalidad de promover y fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades para todos.

Se recomienda a los Trabajadores Sociales intervenir un poco más en la promoción de actividades que incluyan la perspectiva de derechos, promuevan la igualdad y paridad entre hombres y mujeres a modo que los colaboradores sepan con exactitud de las iniciativas que fomenta la empresa a beneficio de su personal, así como saber los motivos por los cuales la institución a través del área de Talento Humano realiza estas actividades en relación a esta problemática.

En investigaciones futuras se recomienda incluir aspectos que no fueron abordados en la investigación tales como la interseccionalidad y la teoría de la discriminación con la finalidad de abordar con más profundidad sobre el fenómeno de investigación y lograr un mejor sentido de la crítica en este tema tan agravante como lo es la desigualdad entre los géneros y la discriminación enmarcada en mujeres por sus condiciones físicas y biológicas en un mundo dominado por hombres.

Se recomienda para el área de educación y capacitación indagar en programas de formación y construcción social para desarrollar el crecimiento personal del empleado, así como sensibilizar a la población en temas de inclusión laboral, equidad y paridad entre los géneros a modo de crear conciencia social, y generar cambios en el campo laboral, cultural, económico y social.

En el área educacional se exhorta a promover una educación inclusiva, además de preparar a las niñas, niños y adolescentes para un mundo lleno de posibilidades y oportunidades en carreras varias de Ingeniería, Energía y Tecnología.

REFERENCIAS

- Achilli et al. (2020). Historia de Villa María y la Región. Obtenido de https://www.villamaria.gob.ar/content/imh/Historia_de_Villa_Maria_y_la_Region_Completo.pdf#page=163
- AEM. (15 de Agosto de 2023). Construcción Social del Género. Obtenido de https://aem.gob.mx/unidad_igualdad_genero_AEM/construccionsocial.html
- Albuja, W., & Enríquez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Revista de Ciencias Sociales*, 1-29.
- Bapista, D., Franco, A., Gomez, M., & Rosas, D. (16 de noviembre de 2021). Equidad de Género en el mercado laboral: el rol de los servicios públicos del empleo. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/equidad-de-genero-mercado-laboral-servicios-publicos-de-empleo/>
- Beaujon, A., López, D., & Magdalena, F. (2020). La participación de las mujeres en el sector de generación eléctrica. Obtenido de https://www.enargas.gob.ar/secciones/noticias/descargas/descarga1_875.pdf
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- BUILDING TALENT. (22 de Enero de 2024). Políticas inclusivas en las empresas: Cómo desarrollar un plan de inclusión y diversidad. Obtenido de <https://www.il3.ub.edu/blog/politicas-inclusivas-en-las-empresas-como-desarrollar-un-plan-de-inclusion-y-diversidad/>
- Cámara de Industrias y Producción. (2021). Solo 2 de cada 10 mujeres en Ecuador tienen un empleo adecuado; la CIP hace un llamado a erradicar la violencia y brechas de género para cambiar esta realidad. Obtenido de <https://www.cip.org.ec/2021/03/08/solo-2-de-cada-10-mujeres-en-ecuador-tienen-un-empleo-adecuado-la-cip-hace-un-llamado-a-erradicar-la-violencia-y-brechas-de-genero-para-cambiar-esta-realidad/>

- CEPAL. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- CEPAL. (2020). Mujer y Energía. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/f58d23eb-0da9-4406-b5e1-a3af4d97bbe7/content>
- CIPECC. (2017). Los estereotipos de género inciden sobre el acceso, la trayectoria y el liderazgo de las mujeres en el mundo laboral. Obtenido de <https://www.cippecc.org/textual/los-estereotipos-de-genero-inciden-sobre-el-acceso-la-trayectoria-y-el-liderazgo-de-las-mujeres-en-el-mundo-laboral/>
- CIPECC. (2020). Para cerrar las brechas de género en el trabajo, las políticas deben derribar las paredes de cristal. Obtenido de <https://www.cippecc.org/textual/para-cerrar-las-brechas-de-genero-en-el-trabajo-las-politicas-deben-derribar-las-paredes-de-cristal/>
- Código del Trabajo. (2023). Código de leyes laborales. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/Codigo-de-Trabajo_feb_2023.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

- DANE. (2020). Gran encuesta integrada de hogares - GEIH- 2020. Obtenido de <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/780>
- Delgado, D., & Tapia, D. (2024). Desigualdad de género y su impacto en la sociedad ecuatoriana: Reflexiones y desafíos. Obtenido de <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/tsafiqui/index>
- Delgado, G., & Novoa, R. L. (2020). Psicología y Género en la violencia contra las mujeres. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de investigaciones Jurídicas , 1-100.
- Echeverria, C. (2021). Equidad de género en la provisión de servicios públicos del Ecuador. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/energia/es/equidad-de-genero-en-la-provision-de-servicios-publicos-en-ecuador/>
- EUMEDNET. (2010). Teoría de género. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/cccsc/10/ymb2.htm>
- Garzón, M., & Rodríguez, P. (2023). Perspectiva de género en el sector energético en Iberoamérica. Obtenido de <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2024/05/Libro-ASIDE.pdf>
- Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *Psykhé*, 51-64.
- Guamán, N. (2022). Paredes de cristal en las carreras STEM: ambiente masculinizado y prácticas violentas. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/21137/2/TFLACSO-2024NCGG.pdf>
- Guzmán, M., & Pérez, A. (2007). La Teoría de Género y su Principio de Demarcación Científica. *Revista de epistemología de Ciencias Sociales*, 1-14.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGrawHill.

Hernández, Y. (2006). Acerca del Género como categoría analítica. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18153296009.pdf>

ILOSTAT. (7 de Noviembre de 2023). Dónde trabajan las mujeres: profesiones y sectores en los que predominan las mujeres. Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/es/blog/where-women-work-female-dominated-occupations-and-sectors/>

impetumexico. (2015). La Perspectiva de Género. Obtenido de <https://impetumexico.org/wp-content/uploads/2015/11/Gender-Lagarde.pdf>

INEE. (2019). Discriminación de género. Obtenido de <https://inee.org/es/glosario-EeE/discriminacion-de-genero>

INMUJERES. (2017). División sexual del Trabajo. Obtenido de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>

Kandel, E. (2006). División sexual del trabajo ayer y hoy. Obtenido de https://lhblog.nuevaradio.org/b2-img/kandel_division.pdf

La Barbera, M., & Wences, I. (2020). La “discriminación de género” en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Scielo, 1-29.

Lagarde, M. (1996). "El género", fragmento literal: "La perspectiva de género", en Género y feminismo. Ed. horas y HORAS.

Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf

Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. (20 de enero de 2023). Registro Oficial, Órgano de la República del Ecuador. Obtenido de <https://faolex.fao.org/docs/pdf/ecu218441.pdf>

Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (2018). Ley Organica e Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Obtenido de https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf

López, D., & Armijo, E. (Noviembre de 2022). Estudio de Equidad de género en el Sector Eléctrico Salvadoreño. Obtenido de <https://www.delsur.com.sv/wp-content/uploads/2022/01/Estudio-de-Equidad-de-Genero-del-Sector-Elctrico-Salvadoreno.pdf>

López, P. (2014). Población, Muestra y Muestreo. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

MEM. (2023). Acuerdo Ministerial MEM-VEER-2023-0001-AM. Obtenido de <https://www.rekursyenergia.gob.ec/wp-content/uploads/2023/03/MEM-VEER-2023-0001-AM.pdf>

Ministerio de Energía y Minas. (2023). Obtenido de ACUERDO Nro. MEM-VEER-2023-0001-AM: <https://www.rekursyenergia.gob.ec/wp-content/uploads/2023/03/MEM-VEER-2023-0001-AM.pdf>

Ministerio de Energía. (2019). Seremi de Energía revela estudio que muestra que la participación laboral de las mujeres en la industria energética es de sólo de 23%. Obtenido de <https://energia.gob.cl/noticias/los-rios/seremi-de-energia-revela-estudio-que-muestra-que-la-participacion-laboral-de-las-mujeres-en-la-industria-energetica-es-de-solo-de-23#:~:text=Seg%C3%BAn%20inform%C3%B3%20el%20seremi%20Porflit,representa%20la%20fuerz>

Ministerio de minas y Energía. (2020). Lineamientos de género para el sector Minero Energético. Obtenido de <https://www.minenergia.gov.co/documents/5800/Lineamientos-de->

pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-con-enfoque-de-g%C3%A9nero-del-sector-minero-energ%C3%A9tico.pdf

Ministerio del Trabajo. (2024). ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2024-013. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2024-013-signed.pdf>

Moya, N. (2017). Exclusión social, económica y política de la mujer desde la perspectiva histórica. Estudio de caso en la Región Junín. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5709/570960868005/html/>

Mujeres Activando. (2019). Paredes de Cristal. Obtenido de <https://www.mujeresactivando.org/concepto/paredes-de-cristal/>

OIT. (2016). Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

ONU. (2023). La desigualdad de género en el empleo es mayor de lo que se pensaba. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2023/03/1519117>

Plan Nacional de Desarrollo para el Nuevo Ecuador. (2024). Plan Nacional de Desarrollo para el Nuevo Ecuador. Obtenido de https://www205.ucsg.edu.ec/pluginfile.php/64957/mod_resource/content/1/4.%20PND2024-2025.pdf

Puleo, A. (2005). El patriarcado: ¿una organización social superada? Dialnet, 39-42.

Ruiz, W. (2021). ANÁLISIS DE INCLUSIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR HOTELERO DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19169/Trabajo.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). Plan de Oportunidades 2021-2025. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>
- Siles, C., & Delgado, G. (2006). Teoría de género: de que estamos hablando? IES, 1-16.
- UNAM. (1996). La perspectiva de género. Obtenido de https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionE-scolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf
- UNAM. (2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en varios contextos culturales. Acta de Investigación Psicológica, 2124-2147.
- UNIR. (07 de Septiembre de 2023). Estructura social: concepto y rol del trabajador social en este ámbito. Obtenido de <https://www.unir.net/ciencias-sociales/revista/estructura-social/>
- Vieyra, M., & Ortega, M. (2021). ANÁLISIS DEL PROCESO DE INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL DE LA MUJER: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA PROMOCIÓN-EQUIDAD DE GÉNERO. Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos, 1-7.
- VIP. (2022). Dominios Institucionales de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Obtenido de https://www205.ucsg.edu.ec/pluginfile.php/64953/mod_resource/content/1/4.%20DOMINIOS-LINEAS-DE-INVESTIGACION.pdf

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Pacheco Hernández, Shaylott Naomi**, con C.C: # **0951692532** autor/a del trabajo de titulación: **Percepción sobre la inclusión de género en puestos tradicionalmente masculinizados en el sector eléctrico. Estudio en una empresa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **26 de agosto de 2024**

f.  _____

Nombre: **Pacheco Hernández, Shaylott Naomi**

C.C: **0951692532**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Percepción sobre la inclusión de género en puestos tradicionalmente masculinizados en el sector eléctrico. Estudio en una empresa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024.		
AUTOR(ES)	Pacheco Hernández, Shaylott Naomi		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	León Nevárez, Roxana del Rocío		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26 de agosto de 2024	No. PÁGINAS:	DE 80 p.
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo social, Derecho, Políticas de inclusión, Trabajo de Campo en el sector eléctrico.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	inclusión social, género, estereotipo sexual, división sexual del trabajo, desigualdad social, discriminación sexual.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El presente trabajo de investigación surge del interés de analizar los factores que influyen negativamente en la inserción de las mujeres en cargos operativos del sector eléctrico en una empresa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024 y tiene como objetivo principal dar a conocer las causales que limitan y obstaculizan la inclusión de las mujeres en este sector y en puestos que tradicionalmente son exclusivos para hombres, a su vez tiene como finalidad identificar cuáles son las barreras y desafíos que han tenido que enfrentar las mujeres en su paso por acceder a estos cargos operativos dentro del sector eléctrico. Resultados en la investigación que determinaron que la inclusión de las mujeres en el sector eléctrico de una empresa de la Ciudad de Guayaquil en el año 2024, se debe a un cumulo de factores culturales y sociales que limitan y condicionan su inserción en este campo históricamente masculinizado.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-987465587	E-mail: shaylottpacheco@outlook.es	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			