

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Inclusión de mujeres en cargos operativos del sector
eléctrico: estrategias utilizadas en la ciudad de Guayaquil
durante el periodo 2023-2024**

AUTORA:

Valverde Ramírez, Evelin Katherine

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

TUTORA:

Lcda. Valenzuela Triviño, Gilda Martina Mgs.

Guayaquil, Ecuador

30 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 **Valverde Ramírez, Evelin Katherine** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**

TUTORA

f. 

Lcda. Valenzuela Triviño, Gilda Martina Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 30 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, **Valverde Ramírez Evelin Katherine**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Inclusión de mujeres en cargos operativos del sector eléctrico: estrategias utilizadas en la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2023-2024** 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 30 del mes de agosto del año 2024

LA AUTORA

f. 
Valverde Ramírez, Evelin Katherine



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Valverde Ramírez, Evelin Katherine**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Inclusión de mujeres en cargos operativos del sector eléctrico: estrategias utilizadas en la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2023-2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 30 del mes de agosto del año 2024

LA AUTORA

f. 
Valverde Ramírez, Evelin Katherine

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TT Evelin Valverde

< 1%
Textos sospechosos



< 1% Similitudes

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

< 1% Idiomas no reconocidos (ignorado)

0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: TT Evelin Valverde.docx
ID del documento: dc3b8e9259c340afaedf4291f63e1442e87aa02a
Tamaño del documento original: 502,46 kB
Autores: []

Depositante: Gilda Martina Valenzuela Triviño
Fecha de depósito: 20/8/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 20/8/2024

Número de palabras: 22.762
Número de caracteres: 153.429

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TESIS_A2024-MERA.docx TESIS_A2024-MERA #7fad44 El documento proviene de mi grupo 27 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (421 palabras)
2	Tesis_Carrillo_González_v1.docx Tesis_Carrillo_González_v1 #a17cd0 El documento proviene de mi grupo 36 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (401 palabras)
3	vsip.info Plantilla de Examen Complexivo - VSIP.INFO https://vsip.info/plantilla-de-examen-complexivo-pdf-free.html 32 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (403 palabras)
4	Trabajo CARLOS MORALES.docx Trabajo CARLOS MORALES #2b8749 El documento proviene de mi grupo 22 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (288 palabras)
5	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22807/1/UCSG-C429-22344.pdf 30 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (242 palabras)

Firma de Estudiante

f.

VALVERDE RAMIREZ, ÉVELIN KATHERINE

Firma de Docentes

f.

LCDA. GILDA VALENZUELA, MGS.

TUTORA

f.

LCDA. GILDA VALENZUELA, MGS.

COORDINADORA UIC A-2024

AGRADECIMIENTO

Agradecida con Dios, con todos los miembros de mi familia, con mi hija y su papá que han sido esa guía y esa fuerza que necesitaba para no dejarme vencer a pesar de muchos obstáculos e incluso en ocasiones hasta dudar en seguir, gracias por no dejarme en ningún momento y darme ese impulso cada uno de diferente manera, pero siendo siempre parte de este proceso.

Gracias a mis ángeles que están en el cielo tengo la convicción que estuvieron conmigo brindándome su apoyo. A mis queridos docentes en especial a mi tutora la Mgs. Gilda Valenzuela que con su paciencia y sus enseñanzas se ha logrado cumplir esta meta, aquella que me planteé años atrás y hoy está siendo una realidad.

Evelin Katherine Valverde Ramírez

DEDICATORIA

A mi hija Darianna, quien es el ángel que llegó a mi vida a cambiarla por completo y a impulsar que yo termine mi carrera, por ser ese motor que me da las fuerzas que a diario una madre necesita para seguir, a su papá David, por brindarme su cariño, ese empujón que en muchas ocasiones necesitaba y por ese apoyo durante esta etapa de mi vida.

A mis padres, Cruz y Maribel, a mis hermanos Andrea, Kevin y Ronny por brindarme su apoyo, su confianza y el valor de saber que yo podía con todo este proceso. De la misma manera a mis sobrinos Santiago, Emiliano, y Alhany quiero que tengan la certeza de que siempre contarán con su tía y que este título sea el ejemplo de que, con esfuerzo y dedicación, las metas se alcanzan, aunque estén te tomen mucho tiempo.

¡Este logro también es de todos ustedes!

Evelin Katherine Valverde Ramirez




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


TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f.  _____

LCDA. GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO, MTR
TUTORA

f.  _____

LCDA. ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN, MGS
DIRECTORA DE CARRERA

f.  _____

LCDA. MERLI ROSSANNA LÓPEZ RODRÍGUEZ, MGS
DOCENTE DE LA CARRERA

f.  _____

LCDO. CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ, MTR
DOCENTE Oponente



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
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 "INCLUSIÓN DE MUJERES EN CARGOS OPERATIVOS DEL SECTOR ELÉCTRICO: ESTRATEGIAS UTILIZADAS EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL DURANTE EL PERIODO 2023-2024", elaborado por el/la estudiante EVELIN KATHERINE VALVERDE RAMIREZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		10.00 / 10	

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



Escaneé con el dispositivo por:
GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 Antecedentes	3
1.1.1 Antecedentes contextuales.....	3
1.1.2 Antecedentes Investigativos	5
1.2 Definición del problema	9
1.2.1 Preguntas de investigación.....	12
1.2.2 Objetivos de Investigación	13
1.3 Justificación	13
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES.....	17
2.1 Referente Teórico.....	17
2.1.1 Teoría General de Sistemas	17
2.1.2 Teoría de Género	19
2.2 Referente Conceptual	21
2.2.1 Inclusión	21
2.2.2 Inclusión Laboral.....	22
2.2.3 Inclusión de mujeres	22
2.2.4 Situación Laboral	23

2.2.5 Cargos operativos.....	23
2.2.6 Sector eléctrico	24
2.2.6 Género.....	24
2.2.7 Roles de Género.....	25
2.2.8 Paredes de cristal	26
2.3 Referente Normativo	27
2.3.1 Constitución de la Republica del Ecuador (2008).....	27
2.3.2 Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (1979).....	28
2.3.3 Convención Belem Do Pará (1994).....	28
2.3.4 Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres (2018)	29
2.3.5 Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023)	30
2.3.6 Ley de Amparo Laboral de la mujer (1997)	31
2.3.7 Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP.....	31
2.3.8 Código de trabajo	32
2.3.9 Acuerdo Nro. MEM-VEER-2023-001-AM	32
2.4 Referente Estratégico.....	34
2.4.1 Plan Nacional de Desarrollo – Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025	34

2.4.2 Agenda Nacional para la Igualdad de Género (ANIG) 2021-2025	35
2.4.3 Planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo	36
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.1 Enfoque de la investigación.....	37
3.2 Tipo y Nivel de Investigación	37
3.3 Método de Investigación.....	38
3.4 Universo, Muestra, Muestreo	39
3.5 Categorías y Subcategorías de estudio	40
3.6 Formas de recolección de información	40
3.7 Forma de Análisis de información	41
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	43
4.1 Caracterización de la muestra	43
4.2 Objetivo 1: Describir la situación laboral de las mujeres en cargos operativos dentro del sector eléctrico.	44
4.2.1. Cantidad de mujeres en cargos operativos	44
4.2.2 Nivel de formación académica	45
4.2.3 Tipo de contrato	46
4.2.4 Antigüedad en puestos operativos	46
4.2.5 Oportunidades de Ascenso	47
4.2.6 Beneficios Laborales.....	48

4.2.7 Remuneración equitativa	50
4.2.8 Tratos diferenciados	51
4.2.9 Percepción de discriminación	53
4.3 Objetivo2: Identificar las actividades fomentadas para la inclusión.....	56
dentro de las áreas operativas del sector eléctrico.....	56
4.3.1 Actividades de Inclusión	57
4.4 Objetivo 3: Analizar la voluntad institucional que existe en el sector eléctrico de integrar a trabajos operativos al género femenino.....	67
4.4.1 Voluntad Institucional.....	67
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	78
5.1 Conclusiones.....	78
5.2 Recomendaciones.....	80
Referencias	81
Anexos	95

RESUMEN

La presente investigación se da a con la finalidad de comprender las estrategias aplicadas en el sector eléctrico en la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2023-2024, han fomentado la inclusión de mujeres en cargos operativos, con la finalidad de establecer el impacto que ha tenido dentro de dichas instituciones.

En esta investigación se utilizará el enfoque cualitativo, que ayudara con la recolección de datos, los mismos que no se encuentran totalmente predeterminados, mediante una entrevista abierta semiestructurada a una muestra de seis mujeres que ocupan cargos operativos y dos trabajadores sociales que laboran dentro del sector eléctrico, dándonos como resultado cuales fueron las estrategias aplicadas por la institución de incluir a mujeres en campos operativos.

Como conclusión se evidencio que la inclusión de mujeres en áreas operativas se da mediante estrategias y políticas que se encuentran establecidos en reglamentos internos correspondientes a dicha institución, y a los acuerdos ministeriales vigentes emitidos por parte del gobierno de nuestro país.

Palabras Claves: Inclusión, Género, Mujeres, Sector Eléctrico, Cargos Operativos, Situación Laboral

ABSTRACT

This research is intended to understand the strategies applied in the electricity sector in the city of Guayaquil during the period 2023-2024, which have promoted the inclusion of women in operational positions, with the purpose of establishing the impact it has had. within these institutions.

In this research, the qualitative approach will be used, which will help with the collection of data, which are not completely predetermined, through an open semi-structured interview with a sample of six women who occupy operational positions and two social workers who work within the sector. electrical, giving us as a result what were the strategies applied by the institution to include women in operational fields.

In conclusion, it was evident that the inclusion of women in operational areas occurs through strategies and policies that are established in internal regulations corresponding to said institution, and the current ministerial agreements issued by the government of our country.

Key words: Inclusion, Gender, Women, Electrical Sector, Operational Positions, Labor Situation

INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación parte de la necesidad de saber cuáles son las estrategias aplicadas por el sector eléctrico para incluir a mujeres dentro de cargos operativos.

Este estudio se realizó mediante una metodología cualitativa, en donde se aplicó una entrevista abierta semiestructurada a seis mujeres en cargos operativos y dos trabajadores sociales un hombre y una mujer que laboran dentro de la misma institución.

A nivel académico, se puede mencionar que este estudio es de gran relevancia, puesto que en la actualidad no se han desarrollado muchos estudios sobre esta problemática que se centre netamente en el sector eléctrico.

Cabe mencionar que, para el análisis de la presente investigación, se trabajó con la Teoría General de Sistemas en conjunto con la Teoría de Género, las cuales permitieron dar un análisis profundo en la elaboración de los resultados.

Entre los resultados obtenidos se resalta la situación actual de las mujeres que forman parte del área operativa, la igualdad de remuneración, las oportunidades que tienen las mismas de ascender dentro de la institución.

Así como las actividades que han fomentado la inclusión desde las perspectivas de todos los entrevistados, evidenciando de la misma manera la voluntad institucional de mantener los programas y actividades que fomenten y conserven las buenas prácticas laborales dentro de las áreas de trabajo.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes contextuales

La inclusión está considerada como el proceso mediante el cual se pretende gestionar nuevas metodologías y crear nuevos entornos que permitan a todos los individuos tener una participación plena en cada proceso dentro del área de trabajo, basándonos en los enfoques de los derechos humanos (Organización de Estados Iberoamericanos, 2023).

La inclusión desde la perspectiva de género es vista como una estrategia que permite erradicar las diferencias que existen hacia hombres y mujeres en el ámbito laboral, por medio del análisis de diferentes investigaciones podemos identificar cuáles son los factores que la causan y que beneficios tendría la empresa al eliminarla (Mung'ala, 2018).

La inclusión de mujeres en el ámbito laboral es una problemática que con el pasar de los años, ha sido tomada en consideración por los altos mando de las diferentes organizaciones con la finalidad de que puedan ejercer su derecho, de tener un ambiente laboral sin discriminación por su género (Hernáiz, 2021).

En Beijín en el año 1995, se llevó a cabo la cuarta Conferencia mundial sobre la mujer, en donde gracias a todos los acuerdos políticos obtenidos en las anteriores conferencias mundiales, y el análisis de su rendimiento corroboraron el compromiso que tienen los países que lo integran en seguir brindando apoyo en la inclusión de mujeres en cargos operativos en una institución (Organización de las Naciones Unidas, 1995).

Actualmente, dentro del territorio ecuatoriano, la brecha que trae consigo la no inclusión sigue siendo una problemática con un índice elevado, a pesar de las diferentes estrategias que han buscado reducir la desigualdad en el entorno laboral, entre esos casos encontramos los cargos operativos en las diferentes industrias, que socialmente han venido siendo cubiertos solo por el género masculino (Cámara de Industrias y Producción, 2021).

Basados en esa contextualización, se destacan diversas políticas que tratan la no discriminación y la inclusión del género femenino. En 1994, los países de América Latina y El Caribe incorporaron el programa de Acción Regional para las Mujeres cuyo propósito era hacer cumplir de manera equitativa la incursión de las mujeres en diferentes actividades que impulsen la economía (Avolio & Di Laura, 2017).

Dentro del contexto laboral América Latina y El Caribe, pasa por transformaciones en el ámbito político, económico y tecnológico, que permiten identificar los riesgos que afectan directamente a la población en situación de vulnerabilidad (CEPAL, 2023).

Actualmente, la Organización Internacional del Trabajo (2023), en el informe de “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo”, indica que la brecha laboral para mujeres en países considerados de renta baja alcanza el 22.8%, a diferencia de los hombres que es del 15.3%, y en los países de renta alta la tasa es de 9.7%, para el género femenino y 7.3% para el género masculino.

El Ministerio de Trabajo (2024) busca implementar medidas inclusivas que aporten a la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral, como evitar otorgar a mujeres ciertos cargos tan solo por su género, o mantener las diferencias salariales, entres sus colaboradores.

El sector de la electricidad se encarga de la generación, transmisión y distribución de la energía eléctrica, debido a que es considerado esencial para lograr el desarrollo productivo y el bienestar dentro de nuestra sociedad (Corporación Eléctrica del Ecuador, 2023).

La Ley de Orgánica del Servicio Público de Energía Eléctrica (LOSPEE), establece como uno de sus principales objetivos, proporcionar al país un servicio de calidad y con la confiabilidad de su funcionamiento lo cual garantizará un mejor desarrollo económico y social dentro del sector ecuatoriano (Ministerio de Energía y Recursos Naturales no Renovables, 2018).

Se tiene pensado que todas las empresas a nivel nacional deberían fomentar la aplicación de diferentes estrategias de inclusión de género, debido a que eso permite de tal manera asegurar el bienestar de sus colaboradores y lograr tener un país con mayores oportunidades para la inclusión de mujeres en cargos operativos dentro del sector eléctrico (Plan de Igualdad, 2024).

1.1.2 Antecedentes Investigativos

La inclusión de mujeres en cargos operativos actualmente requiere de muchas acciones entre el gobierno, las organizaciones que forman parte de la industria eléctrica y la sociedad, por eso es importante el análisis de los antecedentes investigativos, ya que permitirán detallar los factores que originan esa brecha de género en el ámbito laboral (CEPAL, 2023).

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022)., en su investigación denominada “El Panorama Social de América Latina y el Caribe” menciona que la informalidad es uno de los obstáculos que persisten para la inclusión dentro de los mercados laborales de la región.

CEPAL (2022), indica que la aplicación de políticas de inclusión es una de las orientaciones que permiten reducir de cierta medida las barreras existentes en los trabajadores, como la formación profesional y el desarrollo de habilidades, dentro del ámbito laboral.

Según Gladys Ocaña (2022), en su investigación titulada “Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años”, da a conocer las tendencias alrededor de la desigualdad de género, las delimitaciones que tiene la mujer en el campo laboral, y la prevalencia por construir y buscar un mundo más equitativo.

Las diferencias que existen en el entorno laboral generan mucha controversia como la no aceptación por parte de los hombres, a que una mujer ocupe un cargo operativo debido a que la discriminación al género femenino es un tema que viene de años atrás, pero vemos que en la actualidad la implementación de programas y estrategias es lo principal dentro de las organizaciones (Ocaña, 2022).

Según Josefina Parra (2021), en su estudio “Las estrategias para la inclusión laboral de mujeres” trata sobre la búsqueda que tiene la sociedad en la creación de políticas que permitan fomentar modelos de inclusión laboral y social para las personas que se encargan de desarrollar actividades productivas y que en la actualidad tienen dificultad para incorporarse en dichas áreas.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (EDEMUD), indica que la tasa de empleo bruto a nivel nacional, el 50.3 % corresponde para mujeres y el 74.8% para hombres, evidenciando que la brecha existente es consecuencia de las diferentes problemáticas que existen en nuestro país (INEC, 2023).

Jairo Riviera y Wilson Jaramillo (2019), en su estudio sobre “Las oportunidades y desafíos existentes en el mercado profesional ecuatoriano” analizan los distintos enfoques de forma teórica relacionados a el sexismo contribuyendo con un modelo que descompone la brecha salarial en diferentes variables que permitan distinguir cuales son los factores que se puedan observar. Proceso que utilizó ecuaciones semilogarítmicas que le permitió corregir el sesgo de selección mediante el método de Heckman y la descomposición de Oaxaca-Blinder.

Por otro lado Botello, Hernández, Martínez, Donguy y Tafur en su “Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético”, nos brinda un diagnóstico que nos muestra la situación de la equidad de género y el empoderamiento que tiene la mujer en una industria de alto relieve en la ciudad de Colombia, forman parte de este informe 71 empresas mineras, y de energía de hidrocarburos, dando como resultados la sugerencia que las principales estrategias estén enfocadas en buscar un ambiente laboral libre de violencia y discriminación (Botello et al, 2021).

Según Guillen, Arma y Formoso (2018), en su artículo denominado “La inclusión laboral de la mujer en el crecimiento empresarial”, menciona que el objetivo de dicha investigación se basa en analizar que tanto están comprometidas las empresas ecuatorianas con la inclusión laboral de las mujeres.

En sus resultados demuestra que la aplicación de las estrategias y la divulgación de información permite incorporar a las mujeres en proyectos autónomos que ayudan a mejorar su economía y la del país en general.

Según Arias, Álvarez, Jara, Quirós, Estévez y Avendaño (2020), en la investigación sobre “Perspectiva de género, participación de las mujeres en el sector energético”, la cual se realizó mediante un análisis cuantitativo y cualitativo sobre la

equidad de género en las empresas en diferentes países de Centroamérica, se tuvo como objetivo determinar cuáles son las áreas potenciales para ejecutar actividades que promuevan la inclusión dentro de las institución, los resultados obtenidos indican que el género femenino es el 9.39% de las personas trabajan en el sector de energía, lo cual equivale el 1.1% del total de la fuerza laboral entre todos los países.

Por otro lado en el artículo sobre “Transiciones en los trabajos de hombres y mujeres ante la desestructuración del sector energético en México”, se examina la manera en que la gestión en los espacios laborales, han repercutido en los arreglos que se dan entre hombres y mujeres, utilizando información cuantitativa y cualitativa que dan como resultado que el empleo estable permite sostener que la división de géneros se da en el ámbito laboral de manera (Rojas Garcia , Martinez Silva, & Belmont Cortés, 2020).

Según Corbalán, Espinoza y Pérez (2021), en su artículo “Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico”, tiene como finalidad, determinar cómo los sesgos de la empleabilidad intervienen en los procesos de integración del género femenino en la industria eléctrica, este estudio fue aplicado a 13 empresas utilizando una metodología de tipo mixta, dando como resultado se debe trabajar en la concientización en equipo para así reducir las brechas existentes entre hombres y mujeres.

El Ministerio de Energía y Minas (2023), en su acuerdo ministerial Nro. MEM-MEM-2022-0019-AM, decreto emitir las nuevas directrices con el objetivo de impulsar el desarrollo implementación de estrategias inclusivas de género en el sector

eléctrico, estableciendo que todas las personas deben tener igualdad de condiciones y oportunidades para poder ejercer sus derechos dentro de su ámbito profesional.

Esto es considerado un plan estratégico que permita que exista inclusión en los diversos cargos, garantizando así el acceso al empleo y la promoción laboral, eliminando así todo tipo de discriminación que existan en los diferentes puestos de trabajo incluyendo los de cargos operativos dentro del sector eléctrico (Ministerio de Energía y Minas, 2023).

La empresa Eléctrica Quito (2023), en su “Proyecto de formación de mujeres linieras para el sector eléctrico ecuatoriano” dentro del cual está incluido su taller denominado: "Estrategias inclusivas de género en el Sector Eléctrico" participaron los delegados de cada área de 21 empresas de distribución energética del país, con la finalidad de autoevaluar a su personal sobre el conocimiento de la equidad de género y a su vez definir estrategias que permitan la inclusión de mujeres.

En base a ese antecedente se elaboró el plan de Acción y adquisición de manera individual para cada empresa del sector eléctrico, en donde capacitaran y certificaran como auxiliar liniero al personal del género femenino que labora en dichas instituciones. Si fomentamos la inclusión laboral al género femenino en cargos llamado no tradicionales para mujeres, estamos siendo parte del crecimiento como sociedad contribuyendo con el reto de mantener la igualdad de oportunidades y así mejorar el trato dentro de las empresas (Empresa Electrica Quito, 2023).

1.2 Definición del problema

Esta investigación permitirá conocer cómo en la actualidad se está incursionando al género femenino en trabajos operativos del sector eléctrico, en donde

uno de los temas a tratar será cuales son las estrategias utilizadas para que se lleve a cabo la inclusión de mujeres.

La inclusión es considerada como una visión de justicia que se encuentra basada en los derechos humanos, la inclusión trata de fomentar prácticas que nos acerquen a la igualdad de género dentro del ámbito social y laboral (Mary Crawford, 1995, citado en Cabezas, 2020).

La inclusión es un enfoque que analiza las diferentes oportunidades que tienen las personas para enriquecer nuestra sociedad, contribuye a la eliminación de estereotipos, que permitan cambios culturales y así mejorar el bienestar social dentro de una organización, no solo trata de brindar apoyo a las personas víctimas de discriminación laboral, es trabajar desde la perspectiva de género algunas maneras de intervención (Cabezas, 2020).

El género femenino, históricamente ha sufrido de discriminación al considerarse como el sexo débil, y viene arrastrando ciertos estereotipos que se han establecidos en nuestra sociedad, siendo eso una barrera muy grande a la cual se deben enfrentar diariamente, hablar de inclusión, se centra en comprender cuales son las razones que prevalecen dentro del ámbito laboral y por las que aun en la actualidad sea bajo el índice de aceptación de mujeres en cargos operativos dentro del sector eléctrico (Organización Internacional del Trabajo , 2018).

Según los autores Vieyra y Ortega (2021), consideran que la mujer dentro de esta sociedad juega un papel importante en cualquier área económica o de producción, pero que a pesar de los diferentes planes de inclusión aún deben enfrentarse a la discriminación de género por parte de algunas organizaciones.

La no inclusión de mujeres en cargos operativos a nivel nacional radica en los estereotipos fuertemente influenciados por los roles basados en el género que según la sociedad define las tareas que cada uno debe cumplir, determinándolos como trabajos no categorizados para mujeres (Vieyra Villalá & Ortega Tambaco , 2021).

El Ecuador es considerado como el tercer país más desigual de América Latina y El Caribe debido a que existen, algunos factores que hacen que esta brecha de género se amplie y el acceso a los servicios y puestos de trabajo se establecen de manera desigual (Herrera, 2023).

Entre las causas que generan la no inclusión del género femenino, se centra en que en el mercado laboral está latente la idea de que la mujer debe ocupar puestos relacionados a el asesoramiento administrativo, debido a que los cargos operativos demandan, tiempo, fuerza y ciertos cuidados, que según considera la sociedad solo lo pueden hacer el género masculino (González Betancor, 2004).

En el Ecuador, el Ministerio de Energía y Minas (2023), ha establecido acuerdos que incluyen estrategias inclusivas para el género femenino enfocados en el sector eléctrico, a corto y mediano plazo. Es decir, ya están estableciendo políticas que permitan las buenas prácticas laborales que ayuden a tener un bienestar en el ámbito laboral.

El mismo acuerdo presenta diferentes estrategias para que el proceso de contratación sea inclusivo entre esas:

- Se considera que un año, se deberá incorporar al menos el 10% de mujeres a cargos operativos.
- Implementar programas de formación que impulsen la inclusión de género.

- Se deberá implementar las buenas prácticas en el desarrollo de trabajo de campo para las mujeres que incursionen en el sector eléctrico.
- Brindar los implementos necesarios que le brinde la seguridad que se necesita al realizar sus labores en cargos operativos, tales como ropa, guantes cascos.

Las mujeres son la fuerza que impulsan la economía en los sectores públicos o privados, estos crean principios que transformen la perspectiva de género, que impulsen el acceso de las mujeres en el mercado laboral (Ministerio de Energía y Minas, 2023).

Para reducir más esa brecha de género, se requiere la elaboración y aplicación de estrategias desde un enfoque intersectorial para reconocer las diferentes maneras que existen de discriminación y desigualdad por las que debe pasar el género femenino, lograr el bienestar laboral y una igualdad pondrá fin a la segregación y así poder aumentar el valor social de la mujer dentro de las instituciones con cargos operativos (Ministerio de Energía y Recursos Naturales no Renovables, 2018).

1.2.1 Preguntas de investigación

1.2.1.1 General

- ¿Qué estrategias aplicadas por la industria eléctrica, fomentan la inclusión de mujeres en cargos operativos?

1.2.1.2 Subpreguntas

- ¿Cuál es la situación actual de las mujeres en cargos operativos dentro del sector eléctrico?

➤ ¿Cuál es la voluntad que tiene la institución para integrar al género femenino en trabajos operativos dentro del sector eléctrico?

➤ ¿Cuáles son las actividades que se han fomentado para la inclusión dentro de las áreas operativas dentro del sector eléctrico?

1.2.2 Objetivos de Investigación

1.2.2.1 Objetivo General

Comprender las estrategias aplicadas en el sector eléctrico en la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2023-2024, han fomentado la inclusión de mujeres en cargos operativos, con la finalidad de establecer el impacto que ha tenido dentro de dichas instituciones.

1.2.2.2 Objetivos Específicos

➤ Describir la situación laboral de las mujeres en cargos operativos dentro del sector eléctrico.

➤ Identificar las actividades fomentadas para la inclusión dentro de las áreas operativas dentro del sector eléctrico.

➤ Analizar la voluntad institucional que exista en el sector eléctrico de integrar a trabajos operativos al género femenino.

1.3 Justificación

A lo largo de este capítulo se detalla información que ayuda a comprender los diferentes factores que afectan en el ámbito laboral, y las estrategias que en algunas de las instituciones de nuestra ciudad han aplicado, con la finalidad de analizar el cambio

significativo que ha tenido la inclusión de mujeres en los últimos años, basados también en el derecho que tiene las personas a no ser discriminadas.

Es importante analizar las estrategias ya establecidas en el sector eléctrico para poder analizar cuál ha sido el impacto de la inclusión de mujeres en cargos operativos durante este año, y así poder determinar con resultados nuevas propuestas de intervención dentro del aspecto laboral.

Al fomentar la inclusión de mujeres dentro del sector eléctrico se aborda un tema de vital importancia puesto que por estereotipos que se han establecidos en nuestra sociedad mencionan que los cargos operativos son realizados solamente por el género masculino, es decir consideran que las mujeres no deberían aplicar a dichos puestos (Ministerio de Energía y Minas, 2023).

En el ámbito laboral las empresas forman parte del gran reto que tenemos como sociedad, descifrando la situación actual de las mujeres en el sector eléctrico lo cual permitirá fomentar un aporte con visión humana y estratégica que tenga un fuerte impacto en lo laboral, y de esa manera aprovechar el recurso humano del que disponen las mujeres permitiéndoles incursionar en un ambiente totalmente nuevo, ya que en años atrás no hubiera sido posible debido a la discriminación que existía por el género.

El aporte teórico dentro de este estudio ayudará a dejar precedentes de cómo los colaboradores, y directivos, recopilan información que permitan crear y aplicar estrategias que, en un futuro ayuden a reducir la brecha sobre la inclusión de mujeres en cargos operativos inicialmente en el sector eléctrico para posteriormente ser aplicado en otras industrias.

El impacto social de esta investigación se basa en el empoderamiento económico que atraen las mujeres a nuestra sociedad, al considerarlas como fuerza

laboral, esta inclusión de género ayudara a mejorar las condiciones de vida de muchos hogares dentro de nuestra ciudad.

Al referirnos al impacto académico, abordamos esta investigación desde la línea de investigación de la UCSG (2018), “Derechos humanos y problemáticas sociales”, debido a que abarca todos los derechos como un eje principal dentro de nuestra sociedad. Lo que ayudara a que la mujer realice cargos operativos dentro del sector eléctrico sea bien vista dentro de nuestra sociedad, para que al pasar el tiempo la inclusión sea vista como uno más de los derechos de las personas. Desde el ámbito profesional tenemos el deber de investigar, analizar y crear diferentes estrategias que nos ayuden a obtener beneficios favorables, y menorar las desigualdades de género en el trabajo.

Desde el Trabajo Social, en la vulneración de derechos laborales y en el afán de promover la igualdad de oportunidades, se defenderán los derechos de los colaboradores, manteniéndose enfocados en la sensibilidad sobre los factores de discriminación dentro del contexto laboral que prevalecen dentro de las instituciones y a su vez intervenir aplicando diferentes estrategias que permitan el crecimiento de las mujeres dentro de las instituciones.

Aunque actualmente en Ecuador ya existe un plan de inclusión en donde su constitución da paso a la integración de mujeres en cargos operativos en el sector eléctrico, esa brecha aún no está totalmente aplicada debido a que los miembros de las instituciones deben crear procesos para fomentar a sus colaboradores las buenas prácticas laborales dentro de las diferentes áreas de trabajo.

Para continuar con esta inclusión se debe crear estrategias incorporando a las empresas del sector eléctrico para que formen parte de una vinculación igualitaria de

mujeres a cargos no tradicionales que socialmente contribuyen a tener más oportunidades para el género femenino y así incentivar el empoderamiento y el crecimiento personal.

Debido a esto, el tema de la inclusión del género femenino en cargos operativos en el sector eléctrico será de gran ayuda para dar a conocer las estrategias que se han aplicado actualmente y como sus resultados influyen en el cambio dentro del ámbito social y laboral garantizando así la igualdad entre todos los trabajadores.

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1 Referente Teórico

2.1.1 Teoría General de Sistemas

Teniendo en cuenta que un sistema es considerado como un conjunto de elementos relacionados entre sí, que tienen el mismo objetivo dentro de un entorno concreto. El sistema es integrado por una totalidad, una integridad que produce sinergia cuando se complementan las partes de manera eficiente (Flórez & Thomas, 1993).

La Teoría General de Sistemas se encarga de buscar las características a los diferentes sistemas destacando ciertos aspectos considerados fundamentales como lo son la estructura, la función y la evolución (Flórez & Thomas, 1993).

Según Arnold y Osorio (1998), comprenden a este modelo como la representación de una realidad en donde su principal autor Ludwig Von Bertalanffy se centra en la totalidad orgánica, con un todo que se encuentra compuesto por partes y que se interrelacionan entre sí de manera casual.

En este sistema cada parte tiene una estructura, una frontera que lo definen y al tener relación permite el análisis de la información de otros sistemas que se componen de una variabilidad de los componentes, sus relaciones y viabilidad, definiendo así su sobrevivencia en el tiempo (Arnold M. & Osorio F., 1998).

La Teoría General de Sistema más que teoría se encarga de la concepción metodológica que tiene como finalidad su estudio de forma íntegra mediante la aplicación de estrategias de carácter científicas que nos conduzca al entendimiento del sistema generalizado. Su principal función es dar explicación a los diferentes fenómenos naturales y actualmente es aplicada al conocimiento de diferentes

realidades como medioambientales, sociales, tecnológicas o psicológicas (Tamayo Alzate, 1999).

De acuerdo con Morales, Oaxaca y Álvarez (2020), este modelo sistémico resalta los diferentes niveles asistenciales, de manera directa, es decir con acciones inmediatas que promuevan la promoción de los diversos fenómenos que establecen que todos los integrantes del ámbito laboral deberán estar comprometidos debido a que de una manera su comportamiento incide en su funcionamiento.

Desde ese contexto, se considera que la prevención es vista como un diagnóstico que permitirá comprender su totalidad de manera sistemática los fenómenos y de tal manera poder justificar dichos comportamientos. La TGS nos abre un campo de estudio en el cual podemos replantear cual es la aproximación que tiene hacia las ciencias dentro de diversos enfoques teniendo establecidas las fronteras que existen entre las diversas disciplinas (Peralta, 2016).

Esta teoría permite comprender las problemáticas sociales que tienen relación con el ámbito laboral, e identificar actitudes, factores causantes de riesgos y cuál sería el impacto que exista con la inclusión de género (Peralta, 2016).

Para que la TGS se pueda aplicar de manera efectiva dentro de una institución se debe realizar un análisis profundo de los procesos y operaciones de esta, con el fin de poder identificar cuáles son los sistemas que la componen y entender la interacción que tiene en ese entorno, es decir esta teoría nos permite ver a las diferentes áreas de trabajo como una sola con relación a los fenómenos que ocurren dentro del ámbito laboral (Cevallos A., 2001).

Según Emilio Latorre (1996), menciona que la TGS integra ciertos principios que se van de la mano en la resolución de problemas entre ellos tenemos:

- El principio de totalidad: plantea que al realizar el estudio de la realidad debemos situarnos a nivel de la totalidad y no solo en los individuos.
- Sinergia: se la considera como una característica que permite entender el conocimiento y el funcionamiento de un sistema, mediante la interrelación de sus partes.
- El principio de retroalimentación: se centra en la concepción no lineal de la causalidad, es decir se da en base a la función de muchas causas.
- El principio de homeóstasis: considerada como una de las principales características de los sistemas abiertos y complejos.
- El principio de equifinalidad: este principio enfatiza la importancia sobre las estructuras de los sistemas que dependen de la interrelación entre sus elementos mas no de su estado inicial.

2.1.2 Teoría de Género

La teoría de género se caracteriza por incluir diferentes enfoques que se encargan de indicar cual es la relación que existe entre hombres y mujeres, analizando las posibilidades que tienen dentro de nuestra sociedad; desde sus expectativas, sus obstáculos, sus oportunidades hasta las dificultades que persisten para su inclusión en el ámbito laboral (Lagarde, 1996).

“El género constituye una categoría de las ciencias sociales que nos permite analizar las relaciones entre hombres y mujeres en un contexto determinado” (Castañeda, Astrain, Martínez, Sarduy, & Alfonso, 1999).

Margaret Mead (1973), comprende a el concepto de género desde una visión antropológica, y se centra en la distribución de los roles según el contexto social, es

decir trata al género como la interiorización que se da por medio del aprendizaje de la persona.

Por otro lado, la autora Marcela Lagarde (1996), menciona que al reconocer los factores que influyen en la desigualdad de género, y la relación que hay entre ellos, esta teoría nos permitirá demostrar lo importante que es reconocer a mujeres y hombres como elementos fundamentales que dan dado paso a la construcción de una sociedad que está basada en principios con carácter democráticos.

Desde el contexto de la teoría de género en el ámbito laboral, ponemos en evidencia que el desarrollo que tienen las mujeres en el mundo del trabajo está dado de manera desigual respecto a los roles otorgados a los hombres dentro de las instituciones, tomando en consideración la necesidad de comprender las causas de estos basados en las características sociales (Ministerio de las Mujeres, Géneros y diversidad Argentina, 2022).

La teoría de género, en lo laboral permite conocer los obstáculos de manera equilibrada y con el pasar del tiempo evidencia los orígenes y las posibles consecuencias de mantener el ambiente discriminatorio en las áreas de trabajo (Martinez, 2006, pág. 4).

Josefa Montalvo (2020), menciona que la teoría de género abarca todo lo relacionado a hombres y mujeres, en su contexto histórico y considera que a pesar de que el movimiento feminista ha realizado un recorrido en la asignación de roles propios de cada sexo, es de carácter social realizar investigaciones que permita enfocarse en el desarrollo de la mujer en el ámbito laboral.

Se considera que desde el enfoque de género se busca la igualdad de participación de hombres y mujeres dentro de las organizaciones al igual que

considerar los aspectos que esta problemática ejercía en las limitaciones de actividades y las diferentes líneas de acción que se debe tomar con los trabajadores (Aspiazu, 2012).

2.2 Referente Conceptual

2.2.1 Inclusión

Según la UNESCO señala que la inclusión es considerada un enfoque positivista que se relaciona con la diversidad de las personas, y a su vez es vista como una oportunidad que promueven la participación del género en diferentes ámbitos sociales (Moliner García, 2013).

La inclusión en la actualidad es aún vista como un término escurridizo, el cual hay que comprenderla y utilizarla como un instrumento para luchar con cualquier tipo de discriminación de género que exista y así lograr tener una sociedad más inclusiva (López, 2012).

Inclusión es aceptar a todos los miembros como diferentes y de esa manera crear oportunidades que los integren a todos y se ajusten a las necesidades de cada individuo, para que de tal manera nadie quede fuera de las posibilidades de crecimiento que tengan dentro de un mismo entorno (Ministerio de Educación, 2011).

La inclusión busca adaptar a nuestra sociedad al cumplimiento de los derechos a los que todos tenemos acceso como ciudadanos de un país, para así lograr tener la participación total en todos los ámbitos sociales, que permitan mejorar la calidad de los sistemas sociales y que las personas discriminadas se inserten de manera satisfactoria en ellos (León González , 2019).

2.2.2 Inclusión Laboral

La inclusión laboral, determina la manera de incluir personas a las diferentes áreas de trabajo de manera justa y equitativa que tengan las mismas oportunidades, este proceso es el encargado de mejorar el ambiente de trabajo, aumentar la autoestima de las personas y la confiabilidad de las empresas (Millán, Arredondo,& Vasquez, 2018).

Esta inclusión contribuye en que las personas tengan acceso a un empleo digno con todos sus beneficios, permite crear empleos inclusivos destinados específicamente a los grupos vulnerables de nuestra sociedad garantizando su participación de manera activa en cada uno de los procesos laborales (Millán, Arredondo,& Vasquez, 2018).

Se puede considerar a la inclusión laboral como un proceso que tiene la finalidad de dar garantías a oportunidades igualitarias de participación en actividades a todas las personas que se integran y las que ya forman parte de las diferentes organizaciones (Virginia López & Zayda García, 2019).

La inclusión laboral implica que todos deben trabajar en conjunto, lo cual permita compartir las obligaciones y responsabilidades entre todos los integrantes de un equipo de trabajo de manera igualitaria (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

2.2.3 Inclusión de mujeres

La inclusión de mujeres desde las actividades económicas se las relaciona con los proyectos de desarrollo que aceptan la integración del género femenino en la contribución de esfuerzos que fomenten actividades que tengan como meta mejorar su calidad de vida (León, 2019).

La inclusión de mujeres trabajada desde el enfoque de género permite analizar los factores que intervienen en la discriminación de ellas y así agregar elementos necesarios para insertar la igualdad que permita el empoderamiento de la mujer con los procesos de adaptación dentro de las organizaciones (Argullo, Llosa, Menéndez, Rúa & Ventosa, 2020).

Según Nimia Macias & Rosa Cedeño (2014), mencionan que la inclusión de las mujeres al mercado laboral es consecuencia de las diferentes luchas por la que pasa el género femenino y el favorecimiento de las relaciones interpersonales que surgen dentro de la empresa.

La inclusión de las mujeres en el mercado laboral se considera como un pilar que se basa en el empoderamiento y en la autonomía, es parte de un proceso que incluyen cambios en lo político, económico y lo social (Organización de Naciones Unidas, 2021).

2.2.4 Situación Laboral

Se define como situación laboral, a el estado de una persona que se encuentra económicamente activa dentro de una institución, sean estas como empleador, trabajador dependiente o independiente, y también a el trabajo no remunerado. Dicho termino se refiere a los beneficios o privilegios a los que tengan accesos los trabajadores dentro de sus puestos de trabajos y engloba todo tipo de contratos y la forma en la que se realice el mismo (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

2.2.5 Cargos operativos

Se considera trabajos operativos a dicha acción que es realizada bajo estrictas reglas y rigurosos procedimientos que al ejecutarse de manera correcta permiten a las empresas a tener buenos resultados (Llano Cifuentes, 1990).

Los cargos operativos son puestos que están determinados para ser realizados en equipo, donde cada integrante tiene su tarea definida y establecida. Son cargos denominados de vital importancia dentro de las organizaciones, puesto que son los que hacen que una tarea sea realizada y van de la mano con la producción y son ocupados por personas que requieren constante entrenamiento y capacitaciones para el correcto funcionamiento de sus labores (Llano Cifuentes, 1990).

2.2.6 Sector eléctrico

El sector eléctrico constituye una parte fundamental dentro del desarrollo económico y social para nuestro país, el cual se encuentra en constante cambios que permitan satisfacer las necesidades de los agentes que intervienen en dicho proceso el cual se denomina cadena productiva (Manzano Mantilla, 2022).

Adela Robles (2010), menciona que el sector eléctrico es visto como el área estratégica del estado ecuatoriano porque comprende dichas actividades que se encuentran relacionadas con la producción y venta de servicios energéticos estando presente en todo lo que consumimos.

2.2.6 Género

El género es la construcción de carácter cultural que regula la subjetividad de las personas, hace relación al contexto histórico de hombres y mujeres, sus expectativas, valores y la relación que existe entre ambos dentro de nuestra sociedad (Cajas Córdova , 2011).

Al tratarse de una construcción social el género se debe considerar el contexto social en la que se encuentre debido a que las significaciones, roles y atribuciones referentes al género las mismas que pueden variar (Cajas Córdova , 2011).

Lamas (2013), menciona que el género es aquel filtro en que se interpreta a realidad de la persona, las posibilidades y las oportunidades que dependen de su estructura biológica, sea de hombre o mujer.

Para cada persona el género será el resultado de aquellos significativos personales y culturales que existen en la sociedad, lo cual ocasionara que desde la perspectiva biológica se transforma en características específicas, con las cuales se van a sentir identificados (Osborne & Molina Petit, 2008).

2.2.7 Roles de Género

Los roles de género se encuentran asociados a las acciones y los comportamientos que están socialmente contruidos y aceptados por la misma sociedad, estos roles son los que regulan el actuar apropiado del hombre o de la mujer según su cultura y el momento en que se encuentren (Jaen Cortés, Rivera Aragón , Armorin de Castro, & Rivera Rivera, 2015).

Los roles designan funciones, expectativas y normas que se esperan sean cumplidos por ambos géneros, puesto que históricamente estos tienen establecidos normas de cómo actuar, pensar y sentir dependiendo del sexo al que pertenezcan (Saldívar Garduño, y otros, 2015).

Regina García (2022), menciona que los patrones en el ámbito social están preestablecidos desde la infancia y estos se desarrollan con el pasar del tiempo, el hombre es el género que se encarga de la obtención de dinero, porque la mujer no era considerada como una fuerza útil para realizar tareas de trabajo.

“Los roles de género establecen socialmente las tareas y responsabilidades asignadas a los sexos” (Instituto Nacional de las mujeres, 2022). Un ejemplo dentro

del contexto social sería los papeles que están establecidos en nuestro entorno, las mujeres se encargan de los que haceres del hogar, cuidado de los niños y el hombre cumple el rol de proveedor de la familia (Jaen Cortés, Rivera Aragón , Armorin de Castro, & Rivera Rivera, 2015).

2.2.8 Paredes de cristal

El Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (2019), menciona que las mujeres en la actualidad se encuentran instruidas y con mayor fuerza en el ámbito laboral, pero pocas se insertan en campos no muy bien vistos para la sociedad. Paredes de crista es una metáfora que se centra en poner dentro de contexto, los obstáculos o las barreras que impiden que las mujeres participen en ciertos sectores que históricamente estuvieron y están siendo ocupados por hombres.

Las paredes de cristal son muros invisibles que segmentan el desarrollo educativo y profesional de las mujeres, y se centran en sectores que en ciertas ocasiones se consideran pocos dinámicos y con una remuneración baja debido a que predomina el género masculino (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento- CIPPEC, 2019).

Esta metáfora de paredes de cristal describe la segregación laboral, que tienen un índice bajo de aporte femenino en ciertos sectores que suelen ser dinámicos y a veces con unas condiciones laborales muy favorables (Español , 2018).

“Las mujeres abundan como directivas sobre todo en áreas dedicadas a la asistencia a la dirección, y los hombres son muy mayoritarios en ámbitos como operaciones, investigación y desarrollo” (Organización Internacional del Trabajo , 2019).

Como definición se considera paredes de cristal a las barreras invisibles que existen dentro de una organización que impiden acceder a distintas funciones que conducen a cargos masculinizados (Organización Internacional del Trabajo , 2019).

2.3 Referente Normativo

2.3.1 Constitución de la Republica del Ecuador (2008)

Entre las responsabilidades que le corresponden al Estado Ecuatoriano, según la Constitución de la Republica del Ecuador en su Art. 4 se encuentra la de proporcionar una seguridad integral a sus ciudadanos la misma que permita alcanzar una sociedad que sea libre y segura para todos (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

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

Esta investigación también se centra en el Art. 331 de dicha ley la cual menciona que "El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a una remuneración justa" (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el mismo apartado determina que se prohíbe toda forma de discriminación, cualquier acto de violencia se está directa o indirecta, y que afecte a las mujeres dentro del ámbito laboral. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De acuerdo con el Art 334 menciona que “El Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción”, lo cual con el desarrollo de políticas permitirá erradicar la desigualdad que existe en la actualidad hacia las mujeres (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

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

Esta convención tiene como finalidad afirmar el principio de la no discriminación y equidad entre hombres y mujeres, debido a que se considera que la discriminación es el principal factor que viola el principio de igualdad de derechos obstaculizan el bienestar en la vida de una mujer (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979).

En su Art. 2 menciona el compromiso que tiene el Estado en hacerle frente al proceso que lleve a erradicar todo tipo de discriminación que se da hacia las mujeres, enfatizando su literal e) que indica que se tomaran medidas para eliminar toda practica discriminatoria de organizaciones o empresas hacia la mujer (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979).

Mientras que en el Art. 11, indica que el Estado adoptara medidas que ayuden a eliminar la brecha que existe integración de la mujer en empleos que aseguren la igualdad de condiciones entre ambos géneros (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979).

2.3.3 Convención Belem Do Pará (1994)

Este tratado internacional define a todo tipo de violencia hacia la mujer como una ofensa hacia su dignidad, y ha contribuido en la formación de leyes y políticas que están centradas en prevenir, evitar y sancionar todo tipo de violencia hacia la mujer,

adicional contribuye en la creación de planes y protocolos que permitan alcanzar el objetivo planteado (Convención Bélen Do Pará, 1994).

La Convención Belem Do Pará (1994), en el Art.8 de esta convención busca adoptar de manera progresiva medidas específicas para implementarlas en programas que permitan modificar los patrones socio culturales para contrarrestar los prejuicios y costumbres basados en estereotipos que generen algún tipo de violencia hacia ellas.

2.3.4 Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres (2018)

En el ámbito laboral se lograron hitos importantes como la regulación del trabajo remunerado en igualdad de condiciones entre hombre y mujeres, en su Art 2 esta ley tiene como finalidad prevenir, proteger, y erradicar todo tipo de violencia, mediante la transformación de los patrones y estereotipos que mantiene en nuestra sociedad que hacen prevalecer aun la desigualdad entre ellos (Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres , 2018).

La Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres (2018), en su Art 7, mencionan los distintos enfoques, del cual nos centraremos en el enfoque de género y de derechos humanos que forman de vital importancia para esta investigación.

En el Art. 9 en su inciso numero 14 menciona que se debe reconocer los derechos laborales, garantizando la igualdad salarial entre hombres y mujeres sin discriminación o alguna causa de violencia que las haga renunciar de ese espacio laboral (Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres , 2018).

Mientras que en el Art 28 de esta ley en una de sus atribuciones menciona que se debe diseñar e implementar programas de prevención y erradicar la violencia de las mujeres en el ámbito laboral en el sector público y privado y los gremios que ya se encuentren conformados (Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres , 2018).

2.3.5 Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023)

Esta ley en su Art. 3 menciona que tiene como finalidad la reducción de las barreras de carácter institucional, por medio de la adopción de medidas que permitan impulsar la incorporación y participación de las mujeres en toda su diversidad (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta , 2023).

En el Art. 4 de esta ley se menciona que las mujeres tendrán espacios en sectores públicos y privados, y en los ámbitos profesional, laboral empresarial, directivo y político. Mientras que en su Art. 5 en su inciso numero 10 define “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se considera como un principio informador del ordenamiento jurídico” (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta , 2023).

La Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta (2023), en el Art. 7 determina la creación de programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres para lo cual, “El Estado diseñará e implementará políticas de empleo que tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en su diversidad y multiculturalidad”.

En su Art. 10 menciona los incentivos que serán creados para las mujeres que deseen incursionar en sectores de la producción como los sectores: avícola, pecuario, pesqueros entre otros (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta , 2023).

En el Art. 13 garantía de igualdad laboral dice: “El Estado, a través de los órganos competentes, velará por que, en los sectores público y privado, se implementen medidas adecuadas para eliminar las brechas que impiden la inserción laboral de las mujeres dentro del ámbito laboral” (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta , 2023).

Y por último en el Art. 17 menciona las obligaciones que tendrán las empresas de crear planes de igualdad que estén dirigidas a evitar todo tipo de discriminación en el ámbito laboral entre hombres y mujeres (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta , 2023).

2.3.6 Ley de Amparo Laboral de la mujer (1997)

Esta ley fue creada para garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres que buscan eliminar el subempleo y el desempleo, para lo cual en su Art 1 menciona: se deberá incorporar a el Art.41 un numeral el cual indica que todas las empresas deberán integrar a sus equipos de trabajo un porcentaje mínimo mujeres, este porcentaje se encuentra establecido por las Comisiones Sectoriales mencionadas dentro del Art. 125. (Ley de Amparo Laboral de la mujer , 1997).

2.3.7 Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP

En el Art. 1 menciona los principios en los que se basa esta ley son los de: “calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación” (Ley Orgánica de Servicio Público , 2010).

Mientras que en su Art. 23 enumeran los derechos irrenunciables a que los tienen acceso los servidores y las servidoras públicas, en donde en uno de sus incisos prevalece el derecho a no ser discriminado o discriminada (Ley Orgánica de Servicio Público , 2010).

En su Art. 63 de esta ley menciona que las empresas públicas que se encuentran bajo este régimen garantizaran que los procesos de selección para incorporar personal al servicio público deberán promover políticas que fomenten la inclusión de grupos de atención prioritaria dentro de sus áreas de trabajo (Ley Orgánica de Servicio Público , 2010).

2.3.8 Código de trabajo

Así como lo menciona el Código de Trabajo (2020), en el Art. 1, este código esta creado para mantener regulado las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, las mismas que son aplicadas a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Mientras que en su Art. 79 indica que, a todo trabajo basado en la igualdad, debe obtener igualdad de remuneración, evitando así todo tipo de discriminación dentro de las organizaciones laborales (Código de Trabajo, 2020).

2.3.9 Acuerdo Nro. MEM-VEER-2023-001-AM

Este acuerdo ministerial en su Art. 1 tiene como la finalidad “Promover el desarrollo e implementación de estrategias inclusivas de género en el Sector Eléctrico Ecuatoriano”, en donde la inclusión de esta normativa ayudara a que todas las personas puedan tener una igualdad de oportunidades y derechos, que garanticen su bienestar personal (Acuerdo Nro. MEM-VEER-2023-0001-AM, 2023).

En su Art.3 define que el Ministerio de Energía y Minas gestionará la implementación de las estrategias planteadas en este acuerdo a través de un Comité de Seguimiento que se basa en el fortalecimiento de la Inclusión de Género, y que será liderado por el Viceministerio de Electricidad (Acuerdo Nro. MEM-VEER-2023-0001-AM, 2023).

El mismo acuerdo menciona en su Art 5 que dicho comité será responsable de “Coordinar con los Comités de Fortalecimiento de la Inclusión de Genero del sector eléctrico de cada institución, la forma en la que implementaran los diferentes lineamientos y estrategias que se mencionan dentro de este acuerdo ministerial” (Acuerdo Nro. MEM-VEER-2023-0001-AM, 2023).

En el Acuerdo Nro. MEM-VEER-2023-001-AM (2023) en su Art. 7 indica que las estrategias hay consideradas son las que el sector eléctrico podrá realizar a corto plazo en las cuales encontramos que lo referente a cargos operativos la institución deberá:

- Implementar programas y acciones de formación y capacitación (incluyendo mentorías) para el desarrollo empresarial y la empleabilidad considerando aspectos inclusivos de género.
- Implementar buenas prácticas en la formación de procesos técnicos de campo para mujeres en todas las actividades del sector eléctrico.
- Las áreas de Talento Humano deberán desarrollar y establecer indicadores inclusivos de género, en los procesos técnicos.

2.4 Referente Estratégico

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

EL Consejo Nacional De Planificación aprobó el plan de gobierno llamado “Plan de Desarrollo para el nuevo Ecuador” en el cual el gobierno busca actuar en base a los diversos ejes de acción para poder dar respuestas a las diferentes demandas sociales y las garantías constitucionales presentada en las normativas del Ecuador (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador, 2024).

En eje Desarrollo Económico, en el objetivo 6 menciona que busca incentivar la generación de un empleo, en la Políticas 6.1 se centra que busca “Fomentar las oportunidades de empleo digno de manera inclusiva garantizando el cumplimiento de derechos laborales” (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador, 2024, pág. 118).

Se centra en incentivar las oportunidades de empleo en base a la inclusión, creando oportunidades con igualdad de condiciones, enfatizando su aplicación en los grupos vulnerables (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador, 2024).

Esta política tiene como estrategias:

➤ “Fortalecer los incentivos, controles y marco normativo para promover la inclusión laboral en condiciones dignas en todo el territorio nacional” (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador, 2024, pág. 118).

➤ “Fortalecer las acciones de control a las partes involucradas para verificar el cumplimiento de los derechos laborales” (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador, 2024, pág. 119).

Mientras que la política 6.5 se centra en “Garantizar la igualdad de remuneración y/o retribución económica entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor” (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador, 2024, pág. 119).

Es decir que se considera que mediante la presente investigación, sería un gran aporte al cumplimiento de dichas políticas pues se pretende analizar las diferentes estrategias de uno de los sectores productivos de nuestro país para posteriormente pueda ser utilizado en otras industrias, con la finalidad de lograr una de las metas propuestas dentro de este eje reducir la brecha de empleo igualitario entre los hombres y mujeres existente en la actualidad (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador, 2024).

2.4.2 Agenda Nacional para la Igualdad de Género (ANIG) 2021-2025

Esta agenda es considerada como un instrumento mediante la cual contiene propuestas basadas en las políticas públicas que son utilizadas como mecanismos que permiten la transversalización de los diferentes enfoques de igualdad definido en todos los planes sectoriales (Agenda Nacional para la Igualdad de Género, 2022).

El Consejo Nacional para la Igualdad de género en su eje Economía menciona que busca que las mujeres accedan a trabajos basados en la igualdad de género que permitan que su acceso no dependa de las barreras impuestas por la sociedad y así poder mejorar las condiciones de vida de ella y de toda su familia (Agenda Nacional para la Igualdad de Género, 2022).

Esta agenda pretende la inclusión de mujeres en diferentes ámbitos para evitar la explotación y la discriminación de las mujeres en cualquier ámbito de nuestra sociedad (Agenda Nacional para la Igualdad de Género, 2022).

2.4.3 Planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo

El Plan de Igualdad es un conjunto de medidas que serán tomadas por las empresas con la finalidad de alcanzar la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres, implementando estrategias de inclusión que ayuden a eliminar las brechas de discriminación por las que pasan en el ámbito laboral (Plan de Igualdad, 2024).

Dentro de los objetivos de este Plan de igualdad (2024), busca implementar en los procesos de selección procedimientos que fomenten la contratación en igualdad de condiciones fundamentadas en la no discriminación, incentivando así el desarrollo en los procesos de inclusión en todas las áreas de la organización.

En su eje 1 “Selección y contratación de personal con enfoque de género” tiene como fin conocer si dicha organización aplica al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres dentro de su selección de personal (Plan de Igualdad, 2024).

Mientras que su eje 7 “Prevención de riesgos con perspectiva de género, menciona que este eje verifica si la organización ha implementado medidas que garanticen la seguridad y salud en el trabajo para mujeres” (Plan de Igualdad, 2024).

Se considera que esta investigación tendría un gran aporte en el ámbito laboral, puesto que teniendo en cuenta este plan de igualdad y considerando las estrategias que han sido ya aplicadas por la institución se logra fomentar en las áreas de las diferentes industrias la inclusión de manera general y no solo sectorizada (Plan de Igualdad, 2024).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la investigación

Para esta investigación se utilizará un enfoque cualitativo, que de acuerdo con los autores Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), este enfoque se centra en la recolección de los datos que no se encuentran predeterminados por completo. Y con donde dicha recolección se pretende obtener perspectivas y los puntos de vista de los participantes.

Las investigaciones realizadas desde el enfoque cualitativo se identifican por ser abiertas, y sus datos se obtienen a través del lenguaje verbal, no verbal, visual, auditiva y escrito. Y para la recolección de datos permite utilizar técnicas como la observación, entrevistas abiertas, discusión de grupos y la evaluación de sus experiencias personales (Hernández Ssampieri & Mendoza Torres, 2018).

3.2 Tipo y Nivel de Investigación

Para esta investigación utilizaremos como nivel de investigación el estudio descriptivo, entendiéndose como el detalle de las características, y perfiles de los sujetos de estudio, en donde busca recoger la información de manera independiente o conjunta dependiendo de las variables a las que se refieren (Hernández Sampieri, Fernández Collado , & Baptista Lucio, 2014).

Los estudios descriptivos permiten demostrar con mucha precisión las dimensiones o acontecimientos de un fenómeno, suceso, situación o de alguna comunidad (Hernández Sampieri, Fernández Collado , & Baptista Lucio, 2014). Es decir, se recopilará la información que nos permita entender el problema de cómo es que se da la inclusión de las mujeres dentro del sector eléctrico en los cargos operativos, mas no solo centrarnos en sus causas y efectos.

El tipo de investigación que desarrollaremos será el de investigación de campo, porque nos permite adentrarnos en el contexto del problema que será analizado en este estudio (Nájera Galeas & Paredes Calderón , 2017).

La investigación de campo se considera como esencial en proyectos que involucren la intervención física dentro de un entorno, porque requiere que el investigador defina las limitaciones de la ubicación que será parte de nuestro estudio (Nájera Galeas & Paredes Calderón , 2017).

Por ende, se va a intervenir en una empresa del sector eléctrico de la ciudad de Guayaquil. Y con los resultados obtenidos entre los mismos participantes nos permitirá tener una visión más integral del problema, de la convivencia de las personas y de todos los contextos que se encuentren afectados, y así llegar a tener datos.

3.3 Método de Investigación

Para esta investigación escogeremos el método fenomenológico, el cual se define porque busca obtener todas las experiencias que han compartido todos los individuos sobre un mismo fenómeno y a su vez describir los elementos en común que dejan sus diferentes vivencias (Hernández Sampieri, Fernández Collado , & Baptista Lucio, 2014).

El fenómeno comúnmente se identifica desde que comenzamos el planteamiento, pero este puede variar, así como la amplia experiencia de la humanidad, y que en ocasiones su objetivo se centra en descubrir cual es el significado de un fenómeno para algunas personas (Hernández Sampieri, Fernández Collado , & Baptista Lucio, 2014).

3.4 Universo, Muestra, Muestreo

Según los autores Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), el universo o población de estudios, está determinado por el total de los sujetos que se encuentran relacionados con el problema de investigación. En algunas ocasiones ciertos estudios no consideran el universo debido a que su número puede ser infinito, o por la escasez de tiempo y recursos.

Y a través de eso se determina una muestra representativa, para que se pueda cumplir con las características necesarias y que los resultados no presenten tanto sesgo, para obtenerla se debe realizar un proceso que es definido como muestreo, es por eso que se optara por realizar un muestreo no probabilístico, por conveniencia en el cual recaerá en el investigador toda la responsabilidad de definir los parámetros para seleccionar a los sujetos que serán parte de la muestra (Hernández Sampieri, Fernández Collado , & Baptista Lucio, 2014).

En esta investigación, nuestro universo será los trabajadores de una empresa del sector eléctrico de la ciudad de Guayaquil, de los cuales se ha decidido trabajar con 6 mujeres trabajadoras dentro del sector operativo. En esta investigación el muestreo será por conveniencia, que se centra en la disponibilidad de dichas trabajadoras, para la selección de la muestra se determinarán los siguientes criterios

- Trabajadoras en cargos operativos
- Que sean del sector eléctrico de la ciudad de Guayaquil
- Trabajadoras que expresen su deseo de ser parte de esta investigación

Además de estas trabajadoras, se ha determinado también solicitar las percepciones que tengan 3 autoridades que pertenecen al departamento de recursos humanos de dicha institución.

3.5 Categorías y Subcategorías de estudio

Para la elaboración de las técnicas e instrumentos que utilizaremos para consolidar los objetivos antes expuestos es imprescindible elaborar una matriz de operacionalización de variables, partiendo desde las categorías que fueron identificadas en nuestro referente conceptual:

Situación Laboral

- Tipo de empleo
- Nivel de formación
- Tipo de contrato

Voluntad Institucional

- Recursos
- Políticas

Actividades de Inclusión

- Campañas
- Talleres
- Vínculos entre instituciones

3.6 Formas de recolección de información

Después de todo lo expuesto anteriormente, se ha determinado utilizar la técnica de la entrevistas abiertas y semiestructuradas para recopilar la información de la perspectiva que tienen las trabajadoras sobre la inclusión en cargos operativos, datos que son de vital importancia en nuestro tema de estudio.

La entrevista es considerada como el instrumento más usado en la recolección de información, es una reunión que permite tener una conversación para poder

intercambiar información entre dos o más personas en este caso los entrevistados y el entrevistador (Hernández Sampieri, Fernández Collado , & Baptista Lucio, 2014).

Comúnmente en las investigaciones cualitativas, las entrevistas se emplean cuando el problema de estudio no se puede del todo observar, al inicio son abiertas y se estructuran de acuerdo con el avance del trabajo (Hernández Sampieri, Fernández Collado , & Baptista Lucio, 2014).

Las entrevistas abiertas son identificadas por tener una guía general de contenido en donde el entrevistador tiene toda la flexibilidad de poder manejarla a su manera (Hernández Sampieri, Fernández Collado , & Baptista Lucio, 2014).

De acuerdo con los autores Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), las entrevistas semiestructuradas están basadas en una guía de asuntos en donde el entrevistador posee la libertad de incluir ciertas preguntas adicionales que permitan obtener más información del tema de estudio.

Esta técnica será aplicada a mujeres trabajadoras en cargos operativos de una empresa del sector eléctrico de la ciudad de Guayaquil, así como a las autoridades que se relacionan con los procesos que permiten llevar a cabo la inclusión. Se realizará diversos cuestionarios con preguntas que tengan relación con el grupo de persona al que se encuentra dirigido.

3.7 Forma de Análisis de información

Después de recopilar todos los datos con nuestras entrevistas, se realizará una triangulación de datos en la cual debemos considerar los resultados de nuestras entrevistas, los objetivos y el marco teórico expuesto en nuestro estudio.

A la par de esto también se tomará de apoyo la codificación axial que de acuerdo con los autores Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), está determinado como la relación que se da entre las categorías y las variables que van dando como resultado de la obtención de datos, y de la matriz de operacionalización que se ha realizado para la investigación.

En todo este proceso se ira planteando de manera jerárquica las categorías y las variables, en base a un análisis profundo entre todas las dimensiones y propiedades correspondientes en nuestro estudio.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de este capítulo se incluirá el análisis de la información que se obtuvo a través de las entrevistas realizadas a mujeres en cargos operativos y trabajadores sociales de una empresa del sector eléctrico de la ciudad de Guayaquil, mediante el cual se podrá dar respuestas a los objetivos que fueron planteados para esta investigación.

4.1 Caracterización de la muestra

Para esta investigación se aplicó una entrevista abierta semiestructurada a una muestra de 6 mujeres en cargos operativos, y 2 trabajadores sociales que laboran dentro de una empresa del sector eléctrico de la ciudad de Guayaquil.

Caracterización de la Muestra		
USUARIA	OCUPACIÓN	GÉNERO
TraOperativa1	Cargo operativo	Femenino
TraOperativa2	Cargo operativo	Femenino
TraOperativa3	Cargo operativo	Femenino
TraOperativa4	Cargo operativo	Femenino
TraOperativa5	Cargo operativo	Femenino
TraOperativa6	Cargo operativo	Femenino
TraSocialM	Trabajador Social	Masculino
TraSocialF	Trabajadora Social	Femenino

Fuente: Datos obtenidos de las entrevistas aplicadas a personal de una empresa del sector eléctrico de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Valverde, 2024

Los objetivos de esta investigación están relacionados con cada grupo de trabajo, el objetivo 1 con las mujeres en cargos operativos, el 2 se correlaciona entre las mujeres y los trabajadores sociales, el 3 con los trabajadores sociales de esa institución.

4.2 Objetivo 1: Describir la situación laboral de las mujeres en cargos operativos dentro del sector eléctrico.

Las personas que se consideraran en este objetivo son seis mujeres que ocupan un cargo operativo dentro de la institución, lo cual permitirá saber la situación por las que pasan las mujeres que ocupan dichos cargos.

La Organización Internacional del Trabajo (2023), define como situación laboral, a el estado de una persona que se encuentra económicamente activa dentro de una institución, sean estas como empleador, trabajador dependiente o independiente, y también a el trabajo no remunerado. Dicho termino también hace referencia a los beneficios o privilegios a los que tengan accesos los trabajadores dentro de sus puestos de trabajos y engloba todo tipo de contratos y la forma en la que se realice el mismo.

Partiendo de lo antes mencionado, con las respuestas de las mujeres entrevistadas, realizaremos el análisis de diferentes variables que tendrán como finalidad determinar la situación de las mujeres en cargos operativos, dando así cumplimiento de este primer objetivo.

4.2.1. Cantidad de mujeres en cargos operativos

En esta variable se buscó conocer si las mujeres operadoras tenían conocimientos de cuantas mujeres trabajan en cargos operativos dentro de la institución para lo cual ellas respondieron:

“Un número aproximado pues, en cargos operativo que yo conozco a unas ocho personas, ocho mujeres” (TraOperativa1, 2024).

“No conozco a ciencia cierta por lo menos unas tres mujeres dentro de la corporación” (TraOperativa2, 2024).

“No somos muchas somos muy poco alrededor de 10 mujeres” (TraOperativa3, 2024).

“En exactitud no sé cuántas mujeres es una empresa que más son hombres considero que entre aproximadamente, como unas 5-6” (TraOperativa4, 2024).

“Entre unas doce o quince mujeres” (TraOperativa5, 2024).

“Esté aproximadamente 5 a 6 mujeres son muy pocas la verdad” (TraOperativa6, 2024).

Con estas respuestas de las mujeres entrevistadas, se determina que no todas conocen con exactitud el número de mujeres que laboran dentro de la institución, dentro de áreas de cargos operativos.

Pero esto se da porque los trabajos que realizan las mujeres operarias comúnmente se realizan fuera de las instalaciones, no suelen coincidir y a su vez también porque no todas trabajan dentro de la misma lo que hace que no todas convivan dentro de la misma área y eso causa que no tengan relación entre una cuadrilla y otra, por eso no pueden determinar cuántas mujeres forman parte del equipo de trabajo dentro de la empresa.

4.2.2 Nivel de formación académica

Esta variable se utilizó para determinar el nivel de formación que tienen las mujeres que ocupan cargos operativos de esta institución considerando que:

“La formación académica se refiere a un sistema de actividades de aprendizaje exigente, regulado a nivel nacional y ejecutado institucionalmente con la debida autorización, otorga un título académico, orientado hacia la creación o producción de conocimientos intelectuales prácticos y humanísticos en el ámbito del pensamiento científico” (Aveiga Macay , Rodríguez Alava , & Segovia Meza , 2018).

De acuerdo con esa premisa, determinamos que cinco de las mujeres entrevistadas tienen título de tercer nivel, mientras que una ha logrado obtener un título de cuarto nivel. Esto se da porque la institución promueve a que todos sus trabajadores siempre estén en busca de un mejor nivel de educación que les permitan crecer de manera profesional.

4.2.3 Tipo de contrato

Según la Cámara de Comercio de Guayaquil (2023), un contrato de trabajo es acto o convenio mediante la cual una persona se compromete con otra, mediante la prestación de servicios bajo dependencia a cambio de una remuneración que será fijada por ambas partes.

Como resultado se obtuvo que todas las trabajadoras entrevistadas están enroladas bajo a él régimen de Código de Trabajo lo cual les permite tener un contrato indefinido con todos los beneficios que la ley ofrece.

A pesar de tratarse de una empresa pública todas las mujeres en cargos operativos, en la actualidad ya no pertenecen al régimen de la LOSEP, debido a que todo el personal fue cambiado al régimen de código de trabajo.

4.2.4 Antigüedad en puestos operativos

Se considero esta variable para determinar, hace que tiempo se da la inclusión de mujeres en estos cargos operativos puesto que históricamente estos cargos han sido masculinizados dentro del ámbito laboral para lo cual las mujeres entrevistadas respondieron lo siguiente:

“Estoy dentro de esta área aproximadamente un año” (TraOperativa1, 2024).

“En la empresa casi 18 años, en este cargo casi 5 años” (TraOperativa2, 2024).

“Dentro de la institución tengo un año” (TraOperativa3, 2024).

“Ya aproximadamente llevo tres años en este puesto” (TraOperativa4, 2024).

“Dentro de la institución tengo aproximadamente 9 años en este puesto 3 años” (TraOperativa5, 2024).

“Un año trabajando en cargos operativos” (TraOperativa6, 2024).

Con estas respuestas se evidencia que la inclusión se viene dando hace unos 5 años atrás, debido a que a una de las mujeres se le dio la oportunidad de poder incursionar en ese campo y al ver que si tenía las habilidades necesarias sus superiores le permitieron quedarse en ese puesto de trabajo.

Y con el pasar del tiempo se han ido brindando oportunidades a mujeres que formen parte de estas áreas de trabajo, considerando que ese tipo de inclusión era poco usual en aquel tiempo, pero eso fue lo que llevo a las autoridades a tomar en consideración que las mujeres puedan aplicar a cargos operativos.

4.2.5 Oportunidades de Ascenso

Las oportunidades de ascenso en el ámbito laboral muchas veces resultan, ser motivo de análisis debido a que, por la existencia de diferentes estereotipos sociales, influyen en todos los procesos de contratación lo cual evidencia que las oportunidades no siempre son las mismas para todas las mujeres (Pila Guzmán & Déleg Guazha, 2022).

Dentro de esta variable podremos determinar si las mujeres consideran que tienen oportunidades de ascender dentro de la institución, para lo cual ellas mencionaron que:

“Si, la empresa si brinda esa oportunidad a todos sus trabajadores” (TraOperativa1, 2024).

“Es un poco limitado, mi caso es un poco particular yo llegue a ser gerente de distribución a nivel corporativo, y yo no veo como un límite si no como una oportunidad cuando la preparación y el esfuerzo están combinados y conocer a muchas personas también es un peldaño, porque relacionarse con ellas es importante para llegar a ciertos cargos no todas las mujeres tenemos esa oportunidad” (TraOperativa2, 2024).

“Si, tengo las capacidades y considero que si habrá la oportunidad de poder hacerlo en algún momento” (TraOperativa3, 2024).

“Claro que sí, creo que eso es si haces un buen trabajo tienes oportunidades de ascender y se ha logrado porque se ha visto a mujeres ser jefas” (TraOperativa4, 2024).

“Hasta ahora considero que sí, dentro de la empresa si brindan esa oportunidad a todos a hombres y mujeres (TraOperativa5, 2024).

“Yo considero que si debido a que tengo capacidades y experiencia que me pueden servir si en algún momento sale la oportunidad de algún ascenso me pueden llegar a tomar en cuenta” (TraOperativa6, 2024).

Según las respuestas otorgadas por las mujeres entrevistadas se puede definir que ellas consideran que dentro de la institución si tienen oportunidades de ascender, puesto que han visto que si realizar un buen trabajo y demuestras tus capacidades en las tareas asignadas te consideran como un buen aporte que podrían llegar a funcionar mejor desde otros puestos jerárquicos.

4.2.6 Beneficios Laborales

Estos beneficios están considerados como retribuciones, que el empleador otorga a sus trabajadores dentro de un periodo aproximado de 12 meses, así como vacaciones, bonos y demás (Grefa Guamán, 2022).

A partir de lo mencionado, se considera esta variable para poder determinar qué beneficios reciben las mujeres dentro de esta institución para lo cual indicaron lo siguiente:

“Todos los establecidos por la ley” (TraOperativa1, 2024).

“Como mujer a mí al ser mama uno de los beneficios es que me dieron la oportunidad de acogerme al horario de lactancia, cuando me case me dieron días de permisos y de ahí todos los beneficios que están contemplados por la ley los que son más marcados que a mí en lo personal me han servido mucho” (TraOperativa,2 2024).

“Tenemos el mismo trato todos en cuestión de permisos, bonos que dan a fin de mes y todo lo que estipula la ley” (TraOperativa3, 2024).

“Básicamente los de por ley, cuando uno está embarazado, los permisos en eso no hay ningún inconveniente” (TraOperativa4, 2024).

“Estabilidad laboral, reconocimiento si trabajas en horario diferente porque anteriormente yo trabajaba en horarios rotativos hay te reconocen el recargo nocturno, ciertos pagos de la canasta familiar, bonos y pago por antigüedad” (TraOperativa5, 2024).

“Bonos a fines de mes, pago por antigüedad, descuentos en supermercados y los establecidos por la ley” (TraOperativa6, 2024).

Dentro de estas respuestas se evidencia que aparte de los beneficios otorgados ya por ley las colaboradoras están recibiendo unos de manera adicional como los bonos por antigüedad, los bonos en supermercados lo cual, sostienen que son de gran ayuda de tal manera que impulsan a que sus trabajadores realicen sus labores de una mejor manera debido a que ellas ven esos pagos como una motivación por parte de los altos mandos hacia sus trabajadores.

4.2.7 Remuneración equitativa

Según el INEC (2023), una remuneración es considerada como el valor que es pagado mensualmente por un establecimiento o empleador, a sus trabajadores u obreros. Y este valor puede incluir los pagos de sueldo, comisiones, horas extras, bonos de producción, transporte, subsidios, etc.

Esta variable podrá determinar cómo consideran las mujeres en cargos operativos que son los salarios que reciben si existe o no alguna diferencia en pagos solo por ser mujeres. En la entrevista las mujeres respondieron lo siguiente:

“En lo que es la empresa, no. El salario que tenemos aquí es equitativo. Ya depende uno también de sus horas extras, Yo soy en un área donde tengo horarios rotativos. Tengo también lo que es recargos nocturnos” (TraOperativa1, 2024).

“No, el salario es igualitario para todos los trabajadores sean hombre o mujer” (TraOperativa2, 2024).

“No, todos los salarios aquí en la empresa se encuentran ya establecidos no existe diferencias como tal” (TraOperativa3, 2024).

“En definitiva, no, como empresa pública los cargos tienen fijadas ya su remuneración y a los que son contratados si tienen cargos operativos se paga lo que estipula la ley” (TraOperativa4, 2024).

“En la parte de la remuneración no, no existe diferencias” (TraOperativa5, 2024).

“La verdad no, pienso que dentro de esta empresa las mujeres que ocupamos cargos operativos recibimos los mismos tratos, en remuneración y contratación” (TraOperativa6, 2024).

Estas respuestas dejan como evidencias que las mujeres consideran que al ser una empresa pública las remuneraciones ya están establecidas del reglamento interno

y debido a estos dentro de las áreas de trabajo no existen diferencias entre los salarios con algún compañero que ocupe el mismo cargo.

4.2.8 Tratos diferenciados

Con esta variable se podrá determinar si las mujeres, entrevistadas han sentido algún trato diferenciado a los tratos que reciben los hombres que trabajan en la misma área operativa. Para lo cual ellas mencionan:

“Sí y no. Sí porque tal vez uno como mujer, los hombres toman que uno como mujer es un poquito más delicada o más como que perfeccionista en hacer las cosas. Y no porque si yo puedo hacer lo mismo que ellos hacen” (TraOperativa1, 2024).

“No, para nada todos los tratos son iguales para todos” (TraOperativa2, 2024).

“No, a todos nos tratan igual” (TraOperativa3, 2024).

“No, no siento que tenga algo indistintos, a menos de los que te acabo de comentar que son detallitos que cuidan mi integridad, pero de ahí no” (TraOperativa4, 2024).

“A lo mejor no como diferente del que no puedo, más vale yo siento que ellos creen que yo debo de tener más consideraciones de las que realmente necesito, pero siempre lo veo desde un punto de vista de caballerosidad, como a lo mejor no tu no levantes eso, pero en realidad yo siempre les digo no, si yo te puedo cargar hasta a ti pero yo no lo veo desde un punto de vista discriminatorio de que me hacen menos si no como la perspectiva del hombre que es siempre como ser más fuerte pero nunca lo he sentido como una mala manera de mis compañeros hacia mí” (TraOperativa5, 2024).

“Definitivamente no, el trato que recibimos todos es igualitarios no existe trato diferente para nadie” (TraOperativa6, 2024).

De la mano a estas respuestas también se agregó lo que compartieron todas las mujeres entrevistadas al consultarle como consideran que es el ambiente dentro de sus áreas de trabajo, para lo que indicaron que:

“Tranquilo y amigable” (TraOperativa1, 2024).

“Magnifico, yo me siento muy bien en el lugar donde estoy porque no estoy reemplazando ni nada estoy en el lugar en lo que tiene que ver con mi nombramiento y me siento muy bien estoy en un ambiente donde mi jefe es cumplidora, tranquila nos ayuda a esforzarnos para poder trabajar bien” (TraOperativa2, 2024).

“En mi área super tranquila todos nos llevamos bien y muy respetuosos entre todos” (TraOperativa3, 2024).

“En lo personal muy bien, es un ambiente muy cómodo en lo cual me puedo desenvolver dentro de mi área de trabajo” (TraOperativa4, 2024).

“Desde el punto de vista profesional, bastante bueno siempre he recibido apoyo de mis compañeros yo particularmente no he notado eso de que hay no por ser mujer alguna cosa, no siempre ha sido equitativo por parte de mis jefes y bastante apoyo por parte de mis compañeros” (TraOperativa5, 2024).

“Tranquilo, debido a que dentro de mi área de trabajo todos estamos enfocados en trabajar en equipo y nos respetamos mutuamente creo que el mantener un trato cordial ayuda a que todo funcione y no existan discrepancia entre nosotros” (TraOperativa6, 2024).

Con el análisis de las respuestas a estas dos preguntas que se realizaron a las mujeres, se evidencio que en el área operativa donde laboran no existe ningún trato diferenciado según su género, debido a que están rodeada de respeto y consideraciones que ellas ven más como caballerosidad que discriminación por partes de ellos, adicional a eso con el buen trato por parte de sus compañeros hacen que vean el

ambiente laboral muy tranquilo y cordial debido a lo cual todas mencionan que se encuentran adaptados a sus puestos de trabajo.

4.2.9 Percepción de discriminación

La discriminación laboral, es determinada por sus múltiples consecuencias negativas que afectan la vida personal de las personas que pasan por algún acto discriminatorio, tales como la baja autoestima y el aumento al nivel de estrés de la persona (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

En esta variable se considerará las percepciones personales de cada una de las mujeres sobre la discriminación centrándonos en el ámbito laboral, para poder determinar qué es lo que ellas creen que es discriminación y si es que en algún momento han sido víctimas de algún acto discriminatorio. Para lo cual las mujeres supieron manifestar:

“Hacer menos a otra persona que puede hacer, que tiene la capacidad de hacer las cosas” (TraOperativa1, 2024).

“Es algo que realmente no debería existir porque todos somos iguales en temas profesionales, no como personas en los que un hombre y una mujer difiere, pero en el tema profesional la discriminación es el hecho de que no te tomen en cuenta o que piensen que no eres capaz de realizar ciertas actividades enfocadas en el tema profesional” (TraOperativa2, 2024).

“Es que te discriminen no te den igual trabajo que a un hombre o que te traten diferente porque eres solo mujer y crean que no tienes las mismas capacidades que un hombre” (TraOperativa3, 2024).

“Básicamente creo que es cuando no te creen capaz, cuando pueden considerar que no pueden hacer ciertas labores, obviamente si hay consideraciones porque estamos básicamente en guayaquil no te mandan a lugares por el tema de la delincuencia” (TraOperativa4, 2024).

“Para mi existen de diversos tipos, no solo en la parte formativa, pero si hay discriminación porque eres mujer, no es mi caso porque no lo he palpado no digo que no exista, pero gracias a Dios yo no me topado con eso y puede también ser discriminación por religión, por preferencias políticas eso es lo que yo veo o lo que analizo que hay en el entorno en general del país” (TraOperativa5, 2024).

“Definitivamente no, el trato que recibimos todos es igualitarios no existe trato diferente para nadie” (TraOperativa6, 2024).

Para poder dar un análisis completo sobre esta variable se anexo una pregunta que permitirá saber si estas mujeres han sido víctimas de algún acto de discriminación por parte de sus compañeros de trabajo para lo cual mencionaron, no haber sufrido de ningún tipo de discriminación en ningún momento porque dentro de sus áreas de trabajos prevalece el respeto.

Otra perspectiva que también se consideró es saber cuáles son las barreras por las que se enfrentan a diario al ser mujeres en cargos operativos, y mencionaron:

“Siento que a el morbo de los hombres muchas veces fuera del área laboral ya que existe mucha discriminación porque consideran que como mujer uno no puede hacer lo que ellos hacen, en fuerzas en carácter. Pero eso se da más por personas externas que los que están dentro de la institución” (TraOperativa1, 2024).

“El tema de la fuerza, la comparación de la fuerza entre un hombre y una mujer y en la capacidad, esas son las barreras” (TraOperativa2, 2024).

“Puede ser que el trabajar con ingeniero de afuera, y puede ser que uno de ellos crea que por ser mujer no sepa o tenga conocimientos de que se tratan sus proyectos” (TraOperativa3, 2024).

“Pues el ser subestimadas creo que eso es un plus adelante porque obviamente están acostumbrados a que sean los hombres quienes lo lideren, pero la

sociedad ha cambiado aquí hay muchas personas que respetan a las mujeres y eso es un valor muy importante” (TraOperativa4, 2024).

“Barrera la que le digo por esa mentalidad de que las mujeres son más débiles físicamente hablando que no es menos cierto yo no puedo cargar una escalera telescópica, pero yo creo que es más desde ese punto de vista, pero de ahí discriminación por mi capacidad profesional como tal, no” (TraOperativa5, 2024).

“Creo que la barrera más grande es que nos crean incapaces de realizar alguna actividad que no estén acostumbrados a ver a cargo de una mujer, a los comentarios desatinados que algunos hombres mencionan cuando estamos en labores de campo” (TraOperativa6, 2024).

Para esta variable se determinó que las mujeres tienen conocimiento de lo que significa la discriminación y aseguran que es algo que no debería existir de manera personal ni profesional porque son seres iguales y capaces de realizar las mismas labores, por otra parte, mencionando las barreras por las que ellas consideran que pasan a diario tienen que ver más con la parte externa, que directamente con las personas dentro del ámbito laboral. Por lo que esa discriminación suele venir más de los clientes donde ellos asisten a solucionar los reportes de problemas que se le han asignados.

Desde la Teoría General de Sistemas, combinamos el empleo del análisis de los problemas considerando todas aquellas variables que intervengan en él, y las relaciones que existen entre las mismas (Tamayo Alzate, 1999).

A pesar de que el género, es considerado un término que se puede analizar en base de la construcción cultural, histórica y social, que engloba un conjunto de normas, concepciones y creencias que se encarga de forjar una diferencia entre el sexo, su genética y a su vez la desigualdad que estos generan (Zamudio Sanchez, Ayala Carrillo, & Arana Ovalle, 2014).

Desde la teoría de género, en los aspectos laborales la inclusión de mujeres aún está ligadas a labores solamente administrativas en donde el trabajo de campo, actualmente para nuestra sociedad aún no está visto como una de sus mejores opciones para ellas.

La inclusión del género femenino dentro de la empresa se da en base a un esfuerzo por las autoridades institucionales que buscan que nuestra visión como sociedad sea más allá de considerarlas solo el sexo débil.

A partir de estos enunciados es necesario destacar la relación que tienen las variables presentadas en este objetivo con la finalidad de conocer la situación laboral de las mujeres entrevistadas.

A modo de cierre después del análisis de las diferentes variables, mencionadas en este apartado, se define que la situación de las mujeres en cargos operativos en una empresa del sector eléctrico es estable, con contrato indefinido, beneficios otorgados por la ley y por la institución, con un ambiente respetuoso y con oportunidades de ascenso dentro de la empresa. A pesar de las barreras por las que tienen que pasar se consideran tener muchas capacidades de lograr todo lo que se propongan.

4.3 Objetivo2: Identificar las actividades fomentadas para la inclusión dentro de las áreas operativas del sector eléctrico.

Las personas que se consideran en este objetivo son seis mujeres que ocupan un cargo operativo y dos trabajadores sociales, un hombre y una mujer que laboran dentro de la institución, lo cual permitirá identificar bajo la percepción de cada uno de ellos que actividades han implementado para fomentar la inclusión en áreas operativas de dicha institución.

4.3.1 Actividades de Inclusión

Se considera de vital importancia que se mantengan las actividades que fomenten la inclusión, para que el personal conozca y acepte a las mujeres dentro de sus áreas, de tal manera que no existan diferencias en tratos, logrando así que el clima organizacional tenga muchas acciones positivas.

Para brindar los resultados de esta categoría al igual que el primer objetivo se utilizará el análisis de diferentes variables que ayudaran a ver el cumplimiento de este objetivo desde las percepciones de sus colaboradores.

4.3.1.1 Programas de Inclusión

Los programas de inclusión tienen como finalidad promover de manera equitativa que todos los trabajadores sean insertados sin mayor dificultad por parte de sus empleadores (CEPAL, 2019).

Para esta variable se considerará el conocimiento por parte de los colaboradores de la existencia de los programas de formación dentro de la institución para lo cual las mujeres en cargos operativos mencionaron:

“De que haya no, pero de que se puede incluir si creo que se puede implementar con el tiempo” (TraOperativa1, 2024).

“No, yo no he visto eso aquí” (TraOperativa2, 2024).

“No creo no he escuchado” (TraOperativa3, 2024).

“Aquí hacen muchas campañas sobre la mujer básicamente en liderazgo, el empoderamiento femenino ayuda y fomenta el hecho de que todos seamos parte de un equipo y sentirnos capaces de asumir cualquier cargo” (TraOperativa4, 2024).

“Si lo he visto no aquí, pero si a nivel de corporación incluso a veces sacan esos informativos a través de correo electrónico donde hay mujeres técnicas, mujeres linieras, hoy por hoy son alrededor de doce o quince compañeras que yo veo que están en el área operativa. Y nos toca de igual a igual si toca subir a techos uno se sube” (TraOperativa5, 2024).

“Que yo tenga conocimiento lo que he palpado e las charlas que brindan las trabajadoras sociales sobre el respeto hacia las compañeras y compañeros de nuestras áreas” (TraOperativa6, 2024).

Por otro lado, también se considerará la perspectiva de los trabajadores sociales de la institución lo cual mencionan:

“Sí, existen capacitaciones sobre los programas que fortalecen a las mujeres en el ámbito laboral. Esto se encarga el subproceso de capacitación y evaluación en el cual realizan capacitaciones mensuales donde se integran también dentro del plan anual de capacitación de acuerdo con las necesidades de cada macroproceso corporativo” (TraSocialM, 2024).

“Si, dentro de la empresa siempre existen constantes procesos de formación, ley que ingresa al reglamento se planifica su socialización de manera inmediata con la finalidad de que todos los colaboradores conozcan de ellas” (TraSocialF, 2024).

Dentro de esta variable se determina que no todas las mujeres conocen sobre los programas de inclusión que se imparten dentro de la empresa, sin embargo, una de ellas y los trabajadores sociales mencionan que si existen y que son impartidos según su cronograma anual de trabajo.

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

4.3.1.2 Talleres y campañas inclusivas

Esta variable es utilizada para determinar si han sido parte de talleres o campañas que promuevan la inclusión dentro de las áreas de trabajo para lo cual respondieron:

“No he visto ninguno” (TraOperativa1, 2024).

“No, en temas de mujeres” (TraOperativa2, 2024).

“No, ninguna” (TraOperativa3, 2024).

“Dentro de las áreas en específico no, sé que hubo campañas sobre la discriminación femenina y sobre el abuso, pero fue impartido de manera general” (TraOperativa4, 2024).

“No he visto, ósea lo que si hay son charlas del respeto hacia las compañeras, hacia los compañeros en general” (TraOperativa5, 2024).

“Si, he conocido de campañas que se realizan por medio de correos electrónicos y charlas que se imparten dentro de cada área de trabajo” (TraOperativa6, 2024).

“Si, dentro de todas las áreas en general de la institución se realizan campañas inclusivas y preventivas que determinan la forma de mantener el buen trato y las buenas prácticas laborales con todos los que conforman ese equipo de trabajo” (TraSocialM, 2024).

“Si, se brindan talleres y charlas cada determinado tiempo y dependiendo del plan anual que elaboremos nosotros como trabajadores sociales para mantener planes de inclusión y prevención dentro de las áreas de trabajos” (TraSocialF, 2024).

Según lo mencionado por las trabajadoras operativas dentro de la entrevista solo una de las seis tiene conocimiento de que dentro de la institución se imparten charlas o talleres de inclusión, esto en ocasiones se da porque ellas diariamente realizan labores fuera de las oficinas centrales, lo cual le imposibilita asistir a las horas que se

encuentran establecidas, por parte de los trabajadores sociales indican que si se brindan talleres o campañas de manera continua pero estas son impartidas en los auditorio de las diferentes plantas que pertenecen a dicha unidad de negocio y que su cronograma es comunicado a todas las áreas para que los líderes organicen a su personal y que aunque sea un porcentaje mínimo pueda asistir.

4.3.1.3 Actividades dentro de las áreas de trabajo.

Para analizar esta variable, se determinará cuáles son las actividades que se han desarrollado dentro de las áreas operativas para lograr la inclusión de mujeres y las personas entrevistadas mencionaron:

“El mantener un trato igualitario, conocer del respeto a nuestros compañeros, y que la repartición de trabajo sea igualitaria entre todos” (TraOperativa1, 2024).

“No tener diferencias entre hombre y mujer si tenemos que salir a levantar información a la calle salimos todos, si nos tenemos que quedar en oficina por ciertos motivos nos quedamos. No hay discriminación, pero más que todo tiene que ver es con el trato. Es lo que yo he visto pero por parte de mi jefe, por parte de la empresa no he visto algún tema de inclusión” (TraOperativa2, 2024).

“Con respecto a inclusión no se ha desarrollado ninguna actividad, pero insisto que creo que es por el mismo trato que nos dan a todos” (TraOperativa3, 2024).

“Creo que fomentar campañas y movimientos como la red de mujeres que es un grupo que fomenta el empoderamiento femenino y el trabajo extra e impulsa el desarrollo de las mujeres” (TraOperativa4, 2024).

“Ninguna, yo creo que básicamente lo que ha funcionado aquí es dejarnos desarrollar como profesionales y darnos la oportunidad no ha sido algo en específico, pero si ha sido algo bueno de parte de los jefes darnos la

oportunidad a las mujeres de poder desarrollarnos como cualquier ingeniero” (TraOperativa5, 2024).

“Actividad, no más bien es las actitudes que toma el líder de cada área de brindar ese acompañamiento y apoyo a las mujeres en las cosas que se necesitan para poder realizar el trabajo operativo de tal manera que no se vea afectado el rendimiento del área” (TraOperativa6, 2024).

“Si, dentro de todas las áreas en general de la institución se realizan campañas inclusivas y preventivas que determinan la forma de mantener el buen trato y las buenas prácticas laborales con todos los que conforman ese equipo de trabajo” (TraSocialM, 2024).

“Como trabajadores sociales buscamos que todo el personal tenga conocimiento, mediante la socialización en todas las áreas sobre la no discriminación en ningún aspecto y considero que eso ha sido un aporte muy grande para lograr la inclusión” (TraSocialF, 2024).

En el análisis de esta variable se evidencia que las mujeres entrevistadas mencionan que, si existen actividades dentro de las áreas de trabajo que fomenten la inclusión de mujeres en cargos operativos tales como la distribución de trabajo equitativo, las buenas prácticas laborales dentro de las áreas, y la auto iniciativa de los líderes que buscan mantener y fomentar el respeto entre los colaboradores que forman parte de su equipo de trabajo.

Por parte de los trabajadores sociales corroboran lo mencionado anteriormente, puesto que ellos buscan las maneras de mantener un buen ambiente de trabajo mediante la socialización de campañas de prevención y erradicación de todo tipo de violencia hacia las mujeres.

4.3.1.4 Adaptación a puestos de trabajos

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

“Siento que uno como mujer en un área de hombres te cuesta como que adaptarse, por el mismo hecho de que uno como mujer te ven como más delicada, pero más que todo se trata de demostrar que podemos hacer lo mismo” (TraOperativa1, 2024).

“Cada que llega un personal nuevo, el líder se encarga de capacitarlas y ya con el día a día se van adaptando a los puestos de trabajos” (TraOperativa2, 2024).

“Nos capacitan igual que los hombres en todos los proyectos, igual en mi área de trabajo se ve lo de energía renovable pero también hay productos de cargas y estamos con el trabajo dividido equitativamente” (TraOperativa3, 2024).

“Normalmente siempre ha empezado dándose en oficina porque nos capacitan de todo lo que hacemos en el trabajo en sí, dentro de oficina y progresivamente procedemos a realizar las inspecciones cuando ya empezamos a laborar en las calles” (TraOperativa4, 2024).

“No sabría decirte porque nos hacen la misma formación que le hacen a cualquier ingeniero sea hombres o sea mujer nos hacen la misma adaptación el cuidado y la salud industrial es la misma para todos, a lo mejor en el proceso de adaptación para mujeres linieras que son más técnicas podría existir alguna diferencia porque una mujer no carga una escalera no porque no pueda solo que existen técnicas y en esa parte debería haber más formación” (TraOperativa5, 2024).

“El mismo que el de los hombres, ingresamos y el líder designa a una persona que brinde apoyo en todo lo que la nueva colaboradora necesite por unos cuantos días antes de lanzarlos al ruedo” (TraOperativa6, 2024).

“Sí, existen capacitaciones que fortalecen a las mujeres en el ámbito laboral. Esto se encarga el subproceso de capacitación y evaluación en el cual realizan capacitaciones mensuales donde se integran también dentro del plan anual de capacitación de acuerdo con las necesidades de cada macroproceso corporativo, comercial, y distribución” (TraSocialM, 2024).

“Considero que esa parte ya dependerá de la decisión de cada líder de área porque ellos son quien determinan los días y de qué manera será su proceso de adaptación para el personal que recién ingresa” (TraSocialF, 2024).

Según las mujeres entrevistadas, indican que el proceso de adaptación no es discriminatorio, puesto que en sus áreas de trabajo aplican el mismo proceso para todas las personas que se integren, sean hombres o mujeres.

Para los trabajadores sociales que el proceso de adaptación sea equitativo ayuda a que la incursión del género femenino dentro de este ámbito sea mejor visto, ya que consideran que ese es el temor de muchas mujeres, llegar a un área donde solo prevalece el género masculino, pero afortunadamente en esta institución no discrimina el ser mujer, al contrario, las creen capaces de realizar un excelente trabajo.

4.3.1.5 Redes de apoyo

Las redes de apoyos son las relaciones que tiene una persona en base a su entorno social y que permite establecer cuáles son los vínculos solidarios y de comunicación con la finalidad de resolver las necesidades que se presentan (Universidad de La Sabana , 2023).

Para el análisis de esta variable, se tomará en cuenta las respuestas otorgadas por todas personas entrevistadas las cuales mencionaron:

“Si, en mi caso un líder, cuando no comprendo algo indica a alguien que me guie de cómo realizar esa tarea” (TraOperativa1, 2024).

“No, que yo conozca no” (TraOperativa2, 2024).

“Redes de apoyo como tal no, pero siempre está disponible la psicóloga y la trabajadora social que fomentan a través de correos cosas, así como el acoso laboral” (TraOperativa3, 2024).

“Desconozco eso en realidad que existan redes que hagan eso específico, sé que hay asesores más que todo para la parte operativa. Hay personas que se manejan dentro del asesoramiento al personal” (TraOperativa4, 2024).

“No, no he escuchado, que existan personas externas a más de las que están en talento humano” (TraOperativa5, 2024).

“La verdad desconozco cómo tal si contamos con redes de apoyo, debido a que eso creo que lo maneja más el área administrativa” (TraOperativa6, 2024).

“Si, normalmente el departamento de trabajo social es quien brinda el apoyo a todas las mujeres, porque muchas veces se trabaja de la mano de la colaboradora y de sus familias” (TraSocialM, 2024).

“Si, el personal de talento humano, trabajo social estamos dispuestos a brindarles todo el apoyo desde nuestros conocimientos para el personal que lo necesite” (TraSocialF, 2024).

En las respuestas otorgadas por las mujeres entrevistadas es notorio el desconocimiento sobre las redes de apoyo que existen dentro de la institución, la que prevalece para ellas es el área de talento humano y trabajo social pero no los tienen determinados como redes de apoyo si no como complemento del bienestar otorgado a colaboradores. Lo que también es mencionado por trabajadores sociales que su departamento esta presto a brindar apoyo a todas las mujeres en los ámbitos laborales, personales y profesionales de sus colaboradoras.

4.3.1.6 Evaluación de impacto

Para esta variable se analizará las perspectivas de las personas entrevistadas sobre el impacto de la inclusión de mujeres dentro de áreas operativas, las mismas mencionaron:

“El impacto si considero que ha sido fuerte, ahora último en lo que es guardia de redes lo que son los ingenieros que organizan a los linieros entro una chica, una mujer y si fue algo que sorprendió porque es la primera mujer ingeniera que se puede ver en ese ámbito y si fue algo que si lo hablaron escuchaba decir que sí, que es mujer hay que ver cómo se maneja por lo mismo por el carácter que tal vez los hombres piensan que uno no puede tener” (TraOperativa1, 2024).

“Creo que depende de cómo lo ve cada mujer, porque he escuchado que hay mujeres que no desean regresar a ese tipo de trabajos porque es muy duro, pero yo sí estoy dispuesta a estar. Eso depende mucho de la formación personal de la mujer o el impacto que trae el realizar esas labores y de su carácter que se va formando como tal en ellas, para mí el impacto ha sido de aprendizaje y crecimiento” (TraOperativa2, 2024).

“Es normal porque existen varios puestos en donde se ve novedoso que lo ocupe la mujer, debido que en el área donde se ve a más mujeres siempre es la parte administrativa” (TraOperativa3, 2024).

“Creo que el hecho de motivar a más mujeres a tener cargo de liderazgos cargos operativos porque somos capaces de hacer todo lo que nos proponamos” (TraOperativa4, 2024).

“Yo creo que ha sido muy positivo, no ha sido algo que fue planeado creo que fue algo que se fue dando conforme a la oportunidad que se fue abriendo y poco a poco nos fuimos metiendo, demostrando que si podemos (TraOperativa5, 2024).

“Pues como mujer considero que el impacto ha sido muy positivo ya que nos permite a nosotros incursionar en ámbitos donde no éramos tomadas en cuenta

y más que todo rodearse de más mujeres porque en la mayoría de los grupos de trabajo hay una mujer rodeada de muchos hombres” (TraOperativa6, 2024).

Por parte del personal de trabajo social mencionan que:

“Se han observado desde la implementación de estas políticas. han existido grandes cambios, grandes avances. Antes no existían mujeres operativas eléctricas” (TraSocialM, 2024).

“Pues desde el trabajo social puedo decir que el impacto es muy positivo, porque las mujeres que ocupan dichos cargos son mujeres capaces y su autoestima y sus relaciones interpersonales están balanceadas y eso beneficia a la realización de sus actividades dentro de la institución” (TraSocialF, 2024).

Dentro del análisis de esta variable, se menciona que el impacto que consideran las mujeres operadoras y los trabajadores sociales ha sido positivo, debido a que desde su implementación se han observado grandes cambios dentro de las áreas de trabajo, las mujeres se sienten capaces, ya no sienten temor de pertenecer a dichos puestos, su autoestima se ha elevado y hasta buscan formas de crecer profesionalmente para acceder a esos u otros cargos con más responsabilidades dentro de la institución.

Desde la Teoría de Género, se evidencia que la mujer es un aporte a la fuerza de trabajo en la cual se está eliminando los estereotipos que fomentan las discriminaciones en lo social y en lo laboral, que era lo que no permitía incursionar en áreas de trabajo socialmente realizadas por el género masculino.

Aquí es importante la combinación de la Teoría General de Sistemas con las respuestas recibidas, debido a que este modelo propone que todo funciona desde la totalidad, y se interrelaciona con las causalidades que existen entre los eventos que se presentan (Arnold M. & Osorio F., 1998).

Lo que promueve a esta teoría es la intervención desde la inclusión, en base a diferentes disciplinas que ayudara a comprender las causas, y los factores del problema de estudio, brindando propuestas con soluciones que se consideran eficientes (Universidad Nacional de Rosario , 2011).

Bajo esta premisa se evidencio que la intervención del departamento de trabajo social en el cumplimiento de este objetivo es de gran importancia debido a que la aplicación de actividades, como talleres o campañas que fomenten la inclusión en las diferentes áreas de trabajo, es lo que ha logrado que exista un buen ambiente laboral y el respeto entre todos los compañeros de trabajo.

4.4 Objetivo 3: Analizar la voluntad institucional que existe en el sector eléctrico de integrar a trabajos operativos al género femenino.

Las personas que se consideraran en este objetivo son dos trabajadores sociales, un hombre y una mujer que laboran dentro de la institución, lo cual permitirá saber cuál es la voluntad institucional que existe por parte del sector eléctrico para integrar a mujeres en cargos operativos.

4.4.1 Voluntad Institucional

La voluntad institucional es de gran importancia porque permite la gestión de diversas estrategias con la finalidad de lograr un empoderamiento en las personas (Consejo de Educación Superior, 2019).

Para brindar los resultados de esta categoría al igual que los objetivos anteriores se utilizará el análisis de diferentes variables que ayudaran a ver el cumplimiento de este objetivo desde las percepciones de los dos trabajadores sociales siendo estos un hombre y una mujer.

4.4.1.1 Recursos utilizados para fomentar la inclusión

Para esta variable se considerará cuáles son los recursos que desde la perspectiva de los dos trabajadores sociales se utilizan para fomentar la inclusión dentro de las áreas de trabajo.

Ante lo cual los trabajadores sociales mencionaron:

“Considero que el recurso más utilizado dentro de la institución es el recurso humano, debido a que el personal de trabajo social, el departamento médico y seguridad ocupacional son los que mayormente se encargan de implementar planes de socialización dentro de la empresa para dar a conocer los diferentes procesos que se van integrando como nuevas normativas para la institución” (TraSocialM, 2024).

“Dentro de la institución el recurso más implementado es el de la socialización, nos encargamos que cada nueva norma sea conocida por todo. El personal de la institución. Más por son dictadas por los trabajadores sociales y seguridad industrial” (TraSocialF, 2024).

Según lo mencionan los trabajadores sociales el recurso más utilizado dentro de la institución es el recurso humano debido a que es el personal que labora dentro de su área quien realiza las actividades como talleres, capacitaciones o socializaciones de diversas campañas, la creación o modificación de normativas que las autoridades integren a los reglamentos de la institución, para así mantener informados a los colaboradores de todas las áreas sobre dichas actualizaciones.

4.4.1.2 Políticas de igualdad

Dentro de esta variable, se considerará el análisis de la existencia de políticas de igualdad dentro de la institución, y los trabajadores sociales mencionan:

“Bueno, además de las leyes, las políticas que garantizan los derechos de las mujeres, tenemos ya implementada el teletrabajo para las mujeres y esto ha

dado muy buenos resultados. El plan de ascenso, políticas de conductas, las políticas internas de talento humano a la cual establecen por cada uno de estos artículos que garantiza la igualdad, la equidad y la paridad dentro de la corporación” (TraSocialM, 2024).

“Si, 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, como una política” (TraSocialF, 2024).

Dentro de la institución los trabajadores sociales indican que las políticas se mantienen en constante, evolución porque ellos se manejan con los procedimientos que son analizados y autorizados por los altos mandos de la institución lo cual por medio de socializaciones mantienen al personal informado de las existencias de las políticas o normas que se agreguen al reglamento interno que ellos manejan.

4.4.1.3 Leyes y Reglamentos de inclusión

En temas que competen a las leyes y los reglamentos que se encuentren vigentes, los trabajadores sociales mencionaron lo siguiente:

“Bueno la Corporación, siendo una empresa pública del Estado, tiene que cumplir tanto reglamentos internos como externos. En 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” (TraSocialM, 2024).

“Si, como empresa pública tenemos reglamentos y procedimientos internos y estos se encuentran basados en el código de trabajo y ciertas normativas a la LOSEP lo que facilita la inclusión de las mujeres en varios ámbitos” (TraSocialF, 2024).

En esta variable se puede mencionar que la institución si mantiene reglamentos internos que regulan todos los aspectos laborales, en este caso sobre la no discriminación de las mujeres dentro de las áreas de trabajo, y a su vez trabajan de la

mano con el ministerio de energía y minas por ser una empresa del sector eléctrico, con la LOSEP por tratarse de una institución pública y los acuerdos ministeriales que se encuentren vigentes, debido a que hay detallan las responsabilidades, los derechos y obligaciones que tiene la empresa con sus trabajadores.

4.4.1.4 Compromiso de la institución

El compromiso de las instituciones busca concientizar la importancia del recurso humano dentro del ámbito laboral, dando pie a que la persona se forme, y busque mejores oportunidades dentro de las áreas de trabajo que les permitan tener un ambiente aceptable (Gil Villa, 1995).

Esta variable se utilizó para saber si la institución asume el compromiso hacia sus colaboradores para lo cual los entrevistados mencionaron:

“Si, la prevención. Para mí es muy importante como trabajador social realizar las campañas de prevención, de toda forma el de acoso, discriminación y toda forma de violencia dentro del ámbito laboral. Entonces nosotros tenemos un protocolo de atención y de prevención de casos de acoso laboral, discriminación y violencia de género dentro de la corporación. Entonces en eso estamos muy precisos” (TraSocialM, 2024).

“Si, Es muy bueno ya que existe una igualdad de derechos, Ya que la mujer es más responsable en el trabajo operativo” (TraSocialF, 2024).

Según mencionan los trabajadores sociales, desde su departamento el compromiso de la institución si se ve reflejado, porque buscan que las colaboradoras sientan, confianza en la empresa y bienestar dentro de sus puestos de trabajo y esto se ve directamente asociado con la teoría de genero debido a que al existir compromiso por parte de la institución demuestra que sus autoridades ven al género femenino como la fuerza de trabajo, en todas las áreas, incluyendo a las de operatividad.

4.4.1.5 Liderazgo

En el ámbito laboral los líderes tienen una influencia muy importante en lo que a trabajo en grupos se refieren ellos contribuyen a crear un sentido de manera compartida de la realidad, de valor y misión de una empresa (Peiró Silla & Rodríguez Molina, 2008).

Basándonos en esa premisa en esta variable se considerará la percepción de los trabajadores sociales sobre el liderazgo que existe dentro de la institución y ellos mencionaron:

“Aquí en la corporación existe la dirección de desarrollo talento humano en la cual también se encuentra trabajo social y la parte de desarrollo talento humano se encarga de realizar” (TraSocialM, 2024).

“Si, cada área tiene determinado a profesionales, y líderes que más allá de ser los encargados en muchas ocasiones he escuchado que son los que mantienen al equipo de trabajo activo y que fomentan el respeto en todos los ámbitos lo que hace que sea un ambiente agradable y todo funcione bien” (TraSocialF, 2024).

Según lo mencionado por los trabajadores sociales entrevistados, dentro de las áreas operativas que conforman esta empresa del sector eléctrico, cuentan con un líder, quien es la persona que más allá de ser la pieza principal de esa área es quien se encarga de direccionar a su personal, otorgar labores, es quien se da cuenta si se mantiene el respeto entre compañeros, y aplica las buenas prácticas laborales lo cual genera confianza y un clima satisfactorio para todos sus empleados.

4.4.1.6 Vínculos externos

Todos los procesos públicos del sector energético se mantienen de forma transparente, con eficiencia, competitividad lo cual garantiza un trabajo de forma comprometida hacia los ciudadanos (Ministerio De Energia y Minas , 2022).

De acuerdo con esta premisa, se consideró necesario entrevistar a los dos trabajadores sociales para determinar que vínculos han realizado esta institución que les ayude a fomentar la inclusión de mujeres en cargos operativos, y sus respuestas fueron:

“Como empresa del sector eléctrico mantenemos acuerdos de trabajos con el Ministerio de Energías No Renovables y Minas, y el Ministerio de trabajo” (TraSocialM, 2024).

“Al momento solo nos estamos manejando con las leyes internas y las establecidas en el código de trabajo, manteniendo los vínculos con las estrategias o acuerdos que establece el Ministerio de Energía y minas de nuestro país” (TraSocialF, 2024).

Según el análisis de esta variable, aquí se menciona, que esta institución al ser una empresa pública, los vínculos que mantienen actualmente son los establecidos por parte del Gobierno Nacional, como el Ministerio de Energías No renovables y el Ministerio de Trabajo, además teniendo en cuenta que la inclusión de mujeres dentro del sector eléctrico es un tema que se tomó en consideración hace poco tiempo no hay más vínculos con otras instituciones que pueden ayudar con ese proceso, pero tampoco descartan la idea de crearlos.

4.4.1.7 Proceso de selección

En base a este tema se conoce que la institución tiene a 11 mujeres trabajando en cargos operativos, y desde esta perspectiva se busca analizar otra variable que

permitirá conocer como es el proceso por parte de la empresa, para así determinar si existen algunas diferencias entre la selección de candidatos o cuando logran acceder al proceso de reclutamiento, para lo cual mencionaron:

“Dentro de los procesos de selección e inducción tenemos un procedimiento de selección y vinculación de personal en la cual por el programa de inclusión se les da prioridad a las mujeres, siempre tiene que haber al menos una mujer para la postulación de los cargos y es la máxima autoridad se encarga de que exista la paridad” (TraSocialM, 2024).

“La presencia es igualitaria para los cargos postulados y designados, creo que es algo que se debió dar hace mucho tiempo atrás porque como mujeres hemos visto que tenemos la capacidad de realizar todo tipo de trabajo al igual que los hombres” (TraSocialF, 2024).

Según lo mencionado por los trabajadores sociales, el proceso de selección es manejado por el departamento de talento humano, debido a que son ellos los que se encargan, de abrir las vacantes a los puestos de trabajo, de realizar entrevistas, de indicar la remuneración que se va a percibir, los beneficios y todos los de derechos que tendría al trabajar para esta institución.

Todo ese proceso es realizado de manera igualitaria porque la institución pone en funcionamiento las normativas sobre inclusión de mujeres establecidos en el Acuerdo ministerial vigente permitiendo así que ambos géneros puedan aplicar a dichas vacantes sin discriminación.

4.4.1.8 Percepciones de los empleados

La percepción es definida como un proceso cognitivo de nuestra conciencia, consiste en reconocer, interpretar alguna significación que permita elaborar juicios en torno a la sensación obtenida (Vargas Melgarejo , 1994).

Bajo esta premisa describiremos algunas subvariables que nos permitan conocer que percepciones tienen los dos trabajadores sociales como colaboradores de una empresa del sector eléctrico.

4.4.1.8.1 Percepción sobre inclusión

En esta subvariable se va a considerar, la percepción de los dos trabajadores sociales, sobre si ellos consideran que la empresa fomenta la inclusión de mujeres en cargos operativos los cuales respondieron:

“Si, Cuando vino una disposición tanto del Ministerio de Energía de Minas y la política que se adoptó aquí en la corporación a partir del 2019, esto ha mejorado. A nivel nacional se contrataron aproximadamente 25 mujeres para temas operativos, es decir, ingenieras eléctricas que puedan realizar trabajos en altura” (TraSocialM, 2024).

“Si, siempre se busca la manera de capacitar al personal sobre todas las formas de inclusión de respeto y que erradiquen cualquier tipo de violencia” (TraSocialF, 2024).

Desde la perspectiva de los trabajadores sociales se considera que, si existe inclusión de mujeres en cargos operativos, puesto que hace tiempo atrás se le dio la oportunidad a una de las colaboradoras ser parte del área operativa y demostró que son capaces de incursionar en ese campo y realizarlos de manera eficiente, tan solo que en la actualidad con los acuerdos vigentes ya es una política legalizada y que por ley debe ser implementada.

4.4.1.8.2 Percepción sobre mujeres en áreas operativas

En esta subvariable se describirá cual es la percepción que tienen los trabajadores sociales al ver a mujeres que han sido incluidas en áreas operativas ellos mencionaron lo siguiente:

“Creo que las mujeres son las que más se adaptan en el trabajo que de una mayor predisposición, creo que tienen a nivel actitudinal las capacidades técnicas, operativas, tienen las habilidades duras y blandas como para poder realizar el trabajo eléctrico en este caso” (TraSocialM, 2024).

“La verdad muy buena, porque eso da paso a nuevas oportunidades en el mundo laboral” (TraSocialF, 2024).

Los dos trabajadores sociales mencionan desde sus perspectivas que la inclusión de mujeres en áreas operativas, consideran ha sido un logro dentro del ámbito laboral, puesto que en la actualidad ven al género femenino capaz de adaptarse y realizar todas las labores que impliquen los trabajos de operatividad.

4.4.1.8.3 Percepción sobre aspectos institucionales

Aquí buscamos descifrar la percepción de los trabajadores sociales sobre cual consideran ellos es la dificultad que afrontan como empresa del sector eléctrico para mantener la inclusión de mujeres en cargos operativos, en donde mencionaron:

“Los mayores desafíos, la dificultad no ha sido implementar la política de géneros, la dificultad ha sido poderlas cumplirlas en el sentido estricto de que contratar mujeres con este tipo de perfil. No hay, yo he tenido que ir a los colegios técnicos e industriales, a las universidades, buscar ingenieras eléctricas, bachilleras eléctricas, y no hay, hay pocas, hay muy pocas” (TraSocialM, 2024).

“Entonces, esa es la dificultad. El mercado o la oferta académica es muy poca, es baja. Entonces, esto es una tarea ya de las universidades o 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” (TraSocialM, 2024).

“Si, considero que a pesar de que esto ha cambiado bastante, y ha hecho más visible el rostro femenino dentro de la corporación, para la empresa si es un poco limitante porque al hablar de trabajos operativos, dentro de áreas

eléctricas implica acciones como subirse al poste, subirse al tendido eléctrico, y todos estos temas aportan a que tomen en consideración la dificultad, la seguridad incluso problemas médicos que por temas biológicos las mujeres puedan tener” (TraSocialF, 2024).

Dentro de la perspectiva de los dos trabajadores sociales sobre los diferentes aspectos institucionales, le preguntamos si ellos consideran que, al ser una empresa del sector eléctrico, creen que exista dificultad de mantener la inclusión de mujeres lo cual que preocupa más a la institución es que no existe por parte del género femenino mucha afluencia en carreras de electricidad, lo que significa que así existan las vacantes para ese género no podrán ser cubiertas en su totalidad.

Para poder dar relevancia a esta variable podemos observar que, a pesar de considerarse distintos temas desde la perspectiva del trabajador social, existen respuestas positivas que dan cumplimiento a este objetivo que la institución si tiene esa voluntad de mantener la inclusión, por medio de diferentes estrategias, en base a los procedimientos y reglamentos que ya se encuentran establecidos dentro de la misma.

Desde la teoría General de Sistemas, se puede considerar que las estrategias implementadas entre la institución con los empleados hacen que su gestión se maneje de buena manera que la relación que existe entre ambos genere una estabilidad y calidad de ambiente laboral, dando paso a los efectos positivos que traen consigo dentro de la institución.

Las estrategias que implementan los colaboradores de esta empresa pública de la ciudad de Guayaquil buscan mantener el equilibrio de las responsabilidades y el clima laborales con todos sus trabajadores, fomentando el crecimiento profesional para todos los géneros.

A pesar de que la inclusión de mujeres en cargos masculinizados se maneja hace poco tiempo, desde la voluntad institucional, esta empresa continúa implementando programas y políticas que se basen en la inserción de género femenino, basando su enfoque en las normativas establecidas en el Código de trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones

Partiendo de la información que se obtuvo de las personas que colaboraron con el proceso de recolección de datos, la cual se realizó para comprender las estrategias aplicadas en el sector eléctrico en la ciudad de Guayaquil durante el año 2023, han fomentado la inclusión de mujeres en cargos operativos, con la finalidad de establecer el impacto que ha tenido dentro de dichas instituciones, se concluye que:

La situación laboral de las mujeres en cargos operativos dentro del sector eléctrico actualmente se considera estable a pesar de que hace meses atrás dejaron de pertenecer a la Ley Orgánica de Servicio público, y pasaron a estar bajo el régimen de Código de Trabajo, contando así con un contrato indefinido, remuneración equitativa, oportunidades de ascensos y todos los beneficios laborales que se encuentran establecidos por la ley.

Debido a que en la actualidad los procesos de contratación ya incluyen a mujeres dentro de estos cargos, esto da paso a que el trato dentro de sus áreas de trabajo sea lleno de respeto y consideración en ciertos casos, puesto que buscan que la mujer tenga también un papel importante dentro de cada una de las áreas que conforman dicha institución.

Entre las actividades que se han realizado para fomentar la inclusión dentro de las áreas de trabajo prevalece las socializaciones por parte del personal de Trabajo Social, ellos según su plan anual se encargan de que los colaboradores tengan conocimiento de todos los aspectos que ayude a prevenir, y erradicar todo tipo de violencia hacia el género femenino.

Según lo mencionan como institución lo que buscan es que existan más oportunidades para aquellas mujeres que se sienten en capacidad de hacer trabajos que no son categorizados para su género, lo cual permitirá que las colaboradoras que ingresen a dichos cargos se adapten completamente de tal manera que sientan que su trabajo está siendo reconocido y respetado por sus compañeros de trabajo.

Por otro lado, al analizar cuál es la voluntad institucional que tiene el sector eléctrico, nos damos cuenta de que existen dentro de la empresa políticas de igualdad y reglamentos internos que están basados en la inclusión y no discriminación del personal femenino, y al ser normativas de cumplimiento obligatorio son vistos como aporte para que las diferentes áreas se manejen bajo un ambiente favorable para todos los empleados.

El compromiso que ofrecen como institución es de mantener que todos los procesos de selección y de adaptación sean establecidos equitativamente, donde todos puedan acceder a un cargo sin ser discriminado por su género.

“Todas realizamos el mismo trabajo”, según lo mencionaron las trabajadoras bajo esa premisa podemos destacar que, una de las estrategias que utiliza la empresa es colocar en cada área un líder que se encarga de distribuir los trabajos que serán realizados de forma igualitaria, así el personal femenino no siente que está siendo discriminado por parte de ellos.

Por otra parte, la institución ve difícil que se mantenga la inclusión de mujeres puesto que en la actualidad las carreras de electricidad no están siendo cotizadas por el género femenino.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda, que como institución se realicen estudios que analicen el impacto de la inclusión en la actualidad y generar acciones que permitan que un mayor número de mujeres se integren en cargos operativos dentro de la institución.

Crear espacios de participación que fomenten la inclusión de mujeres dirigidas al personal operativo, con una organización equilibrada por sus actividades y horarios que permitan que el mayor porcentaje de ellas puedan asistir.

Continuar con charlas que fomenten las buenas prácticas laborales entre todos los colaboradores, con el objetivo de que se mantengan el buen ambiente que existe entre todas las personas que integran el equipo de trabajo.

Buscar vínculos o alianzas externas que vayan de la mano con el avance dentro de la institución y permitan fomentar la inclusión de mujeres en cargos operativos.

Crear o modificar políticas sociales, con sus procesos de seguimiento que brinden apoyo al personal femenino para que incursiones en nuevos campos profesionales.

- Referencias** Acuerdo Nro. MEM-VEER-2023-0001-AM. (2023). Obtenido de <https://www.recursoyenergia.gob.ec/wp-content/uploads/2023/03/MEM-VEER-2023-0001-AM.pdf>
- Agenda Nacional para la Igualdad de Género. (29 de abril de 2022). Obtenido de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2023/02/ANIG-NNA-OK.pdf>
- Argullo, Llosa, Menéndez, Rúa & Ventosa. (2020). Mujeres e Inclusion Social: Investigación y estrategias de innovación y transformación social. *Dialnet*, 14-21. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=790073>
- Arias Alvarado, A., Alvarez Salas, C., Jara Castro , J. M., Quirós Morales, K., Estévez de Soto, L., & Avendaño Valverde, R. (2020). *Perspectiva de Género participación de las mujeres en el sector energético*. Obtenido de <https://www.cecacier.org/wp-content/uploads/2020/11/Informe-Estudio-de-G%C3%A9nero-en-Sector-Energ%C3%A9tico-Final-24092020.pdf>
- Arnold M. & Osorio F. (1998). Introducción a los conceptos basicos de la teoria general de sistemas. *Cinta de Moebio*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10100306>
- Aspiazu, E. (2012). *La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos Asociaciones del Sector Salud en la Provincia de Buenos Aires*. Obtenido de <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/632>
- Aveiga Macay , V., Rodríguez Alava , L. A., & Segovia Meza , S. d. (2018). Superación profesional y formación académica ¿Conceptos iguales o diferentes? *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6715783>
- Avolio , B., & Di Laura, G. (2017). *Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur*.

Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42031-progreso-evolucion-la-insercion-la-mujer-actividades-productivas-empresariales>

Botello et al. (2021). *Estudio Sectorial de Equidad de Género para el sector Minero-Energético*. Obtenido de https://www.minenergia.gov.co/documents/5802/ESTUDIO_SECTORIAL_G%20NERO_SECTOR_MINERO_ENERGETICO_2020.pdf

Cabezas, P. (2020). *La inclusión de las mujeres*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7784/1/T3367-Cabezas-La%20inclusion.pdf>

Cajas Córdova , A. K. (2011). *Igualdad de género en la constitución ecuatoriana de 2008*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2804/1/RAA-29%20Andrea%20Karolina%20Cajas%20C%20B3rdova,%20Igualdad%20de%20G%20A9nero%20%20la.pdf>

Camara de comercio de Guayaquil . (2023). *¿Qué contratos laborales ecisten en Ecuador?* Obtenido de <https://www.lacamara.org/website/wp-content/uploads/2022/01/%20BFQue%CC%81-Contratos-Laborales-existen-en-Ecuador.pdf>

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 Cámara de Industrias y Producción: <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/>

Castañeda, Astrain, Martínez, Sarduy, & Alfonso. (1999). Algunas reflexiones sobre el género. *scielo* , 129-142. Obtenido de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34661999000200004&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34661999000200004&lng=es&tlng=es)

Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento- CIPPEC. (2019). *¿Qué son las paredes de cristal y a qué responden?* Obtenido de Para cerrar las brechas de género en el trabajo, las políticas deben derribar las paredes de cristal: <https://www.cippec.org/textual/para-cerrar-las-brechas-de-genero-en-el-trabajo-las-politicas-deben-derribar-las-paredes-de-cristal/#:~:text=Entre%20estas%20barreras%2C%20ellas%20se,com o%20Ciencia%2C%20Tecnolog%C3%ADa%2C%20Ingenier%C3%A Da%20y>

CEPAL. (2019). *Base de datos de programas de protección social no contributiva en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://dds.cepal.org/bpsnc/programa.php?id=222>

CEPAL. (2022). *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2022*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/3ca376cf-edd4-4815-b392-b2a1f80ae05a/content>

CEPAL. (2023). *Desigualdad, inclusión laboral y futuro del Trabajo en América Latina*. (M. Huepe, Ed.) *Documentos de Proyectos*, 1-222. Obtenido de “Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina”: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a25c634b-af42-4892-b8ba-21372a2b815a/content>

Cevallos A., J. (2001). *Una Propuesta de Organización Basada en la teoría de sistemas*. Obtenido de https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v04_n1/propuesta.htm

Código de Trabajo. (22 de Junio de 2020). Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Consejo de Educación Superior. (2019). *Conservatorio por la igualdad y la erradicación de violencia de género en la educación Superior*. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/?te_announcements=conservatorio-por-la-igualdad-y-la-erradicacion-de-la-violencia-de-genero-en-la-educacion-superior-quito-26-11-2019

Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Obtenido de <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>

Convención Belén Do Pará. (1994). Obtenido de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/06/CONVENCION-INTERAMERICANA-PARA-PREVENIR-SANCIONAR-Y-ERRADICAR-LA-VIOLENCIA-CONTRA-LA-MUJER-BELM-DO-PAR.pdf>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (18 de Diciembre de 1979). Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf

Corbalán, Espinoza & Pérez. (2021). *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico*. Obtenido de https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/estudio_de_sesgos_2021.pdf

Corporación Eléctrica del Ecuador. (2023). *CELEP EP*. Obtenido de La empresa : <https://www.celec.gob.ec/la-empresa/>

- Empresa Electrica Quito. (2023). *Proyecto de formación de mujeres linieras para el sector eléctrico Ecuatoriano*. Obtenido de <https://www.eeq.com.ec/w/avanza-el-proyecto-de-formacion-de-mujeres-linieras-para-el-sector-electrico-ecuatoriano>
- Español , P. (2018). *Mercado de trabajo, un lugar de expresión de la desigualdad*. Obtenido de <https://www.pagina12.com.ar/100122-mercado-de-trabajo-un-lugar-de-expresion-de-la-desigualdad>
- Flórez, A., & Thomas, J. (1993). La teoria General de Sistemas. *Dialnet*, 111-137. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6581658>
- Gil Villa, F. (1995). El estudiante como actor racional objeciones a la teoría del capital humano. *Dialnet*, 315-327. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=19062>
- González Betancor, S. (2004). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*. Obtenido de Universidad de Las Palmas de Gran Canaria: <https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/22/22044/ponenciasmgb.pdf>
- Grefa Guamán, N. (2022). *Análisis de costos y gastos por beneficios sociales para empresas de tamaño grande del sector inmobiliario para los años 2019 al 2021*. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/96c076a9-22a9-422a-b5a8-bafb808a9884/content>
- Guillen, Arma y Formoso . (2018). *La inclusión laboral de la mujer en el crecimiento empresarial*. Obtenido de Universidad y Sociedad : <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/836/932>
- Hernáiz, E. (2021). La discriminacion de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y accion positiva. *Revista de Derecho*, 1-16. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/609/567>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado , C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández Ssampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Herrera, E. (2023). *Inequidad y discriminación de género en el mercado laboral de Ecuador, periodo 2010-2019 Propuestas para la equidad e igualdad* . Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/20538-20230829.pdf>
- INEC. (Junio de 2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (EDEMUDU)*. Obtenido de Mercado Laboral : https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Junio/202306_Boletin_empleo_ENEMUDU.pdf
- INEC. (2023). *Indice de empleo, remuneración y horas trabajadas (IER)*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/indice-de-empleo-remuneraciones-y-horas-trabajadas-ier/#:~:text=Remuneraciones%3A%20es%20el%20valor%20pagado,subsidios%2C%20transporte%2C%20entre%20otros>.
- Instituto Nacional de las mujeres. (2022). *Roles de Genero* . Obtenido de Glosario para la Igualdad : <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero>
- Jaen Cortés, C. I., Rivera Aragón , S., Armorin de Castro, E. F., & Rivera Rivera, L. (2015). *Violencia de Pareja en Mujeres: Prevalencia y*

Factores Asociados. *Redalyc*, 5(3), 2224-2240. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358943649010>

José Luis Morales Mondragón, Angel Oaxaca Luna y Jenny Alvarez Botello. (2020). *“La teoría de sistemas y las repercusiones del poder en las organizaciones”*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/rilco/06/poder-organizaciones.html>

Josefina, P. (2021). *Estrategias para la inclusión laboral de mujeres: Aprendizajes a partir del Programa Cadenas de Valor Inclusivas en la ciudad de Rafaela, entre el año 2016 y 2020*. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/18335/2/TFLA-CSO-2021JP.pdf>

Lagarde, M. (1996). *El Género y Feminismo, Desarrollo humano y democracia*. Obtenido de <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/259>

Lagarde, M. (1996). *El género, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Obtenido de https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHymediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf

Lamas, M. (2013). *El género La construcción cultural de la diferencia sexual*. Obtenido de Universidad de Costa Rica: <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/154>

Latorre Estrada, E. (1996). *La Teoría General de Sistemas aplicada a la solución integral de problemas*. Obtenido de <https://books.google.co.ve/books?id=giKtX6aIF34C&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

León González , J. (2019). Inclusión social en las instituciones educativas ecuatorianas. *Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(3), 84-91. Obtenido de Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/133>

- León, M. (2019). *Mujer, Género y Desarrollo: Concepciones, instituciones y debates en América Latina*. Obtenido de Corte Interamericana de Derechos Humanos : <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a11997.pdf>
- Ley de Amparo Laboral de la mujer . (1997). Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/1997_ley_de_amparo_laboral_de_la_mujer_ecu.pdf
- Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres . (05 de Febrero de 2018). Obtenido de https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- Ley Orgánica de Servicio Público . (06 de Octubre de 2010). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf
- Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta . (20 de enero de 2023). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf>
- Llano Cifuentes, C. (1990). *El Trabajo Directivo y el Trabajo Operativo en la empresa*. Obtenido de <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/3620/1/Cuaderno009.pdf>
- López, J. (2012). Facilitadores de la Inclusión. *Educación inclusiva*, 5(1), 175-188. Obtenido de <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/229/223>
- Manzano Mantilla, M. J. (2022). *Situación actual del sector eléctrico ecuatoriano y sus desafíos*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9043/1/T3958-MRI-Manzano-Situacion.pdf>
- Margaret, M. (1973). *Sexo y temperamento en las sociedades primitivas*. Obtenido de <https://altersexual.wordpress.com/wp->

content/uploads/2014/03/mead-margaret-sexo-y-temperamento-en-tres-sociedades-primitivas.pdf

Martinez, E. (2006). *Introducción del enfoque de género en la orientación laboral*. Obtenido de REDACOGÉ: <https://redacoge.org/wp-content/uploads/2020/11/Enfoquegenero.pdf>

Millán, Arredondo,& Vasquez. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Dialnet*, 174-189. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6637792>

Ministerio de Educación. (2011). *Modulo 1 Educación inclusiva y especial*. Obtenido de Ministerio de Educación: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/Modulo_Trabajo_EI.pdf

Ministerio De Energia y Minas . (2022). *Ecuador fortalece las Políticas Públicas en el Sector Eléctrico*. Obtenido de <https://www.rekursyenergia.gob.ec/ecuador-fortalece-las-politicas-publicas-en-el-sector-electrico/>

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

Ministerio de energia y Minas. (2023). *Noticias*. Obtenido de Gobierno del Ecuador fortalece las estrategias inclusivas de género en el sector eléctrico: <https://www.rekursyenergia.gob.ec/gobierno-del-ecuador-fortalece-las-estrategias-inclusivas-de-genero-en-el-sector-electrico/>

Ministerio de Energia y Recursos Naturales no Renovables. (2018). *CNEL EP* . Obtenido de Transformación y Situación Actual del Sector Eléctrico: <https://www.cnelep.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/Plan-Maestro-de-Electricidad-2018-2027.pdf>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y diversidad Argentina. (2022). *El mundo del Trabajo en clave de Género: Conceptos y herramientas para su comprensión*. Obtenido de Ministerio de las Mujeres, Géneros y

diversidad Argentina:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/04/cuadernillo_de_formacion_digital_-_programa_igualar.pdf

Ministerio de Trabajo. (2024). *Plan de Igualdad*. Obtenido de Ministerio de Trabajo : <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/GUIA.pdf>

Moliner García, O. (2013). *Educación inclusiva*. Obtenido de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/72966/s83.pdf?sequence=1>

Montalvo Romero, J. (2020). *El Trabajo desde la Perspectiva de Género*. Obtenido de <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>

Mung'ala, L. (2018). *Hivos people unlimited*. Obtenido de Estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad de Hivos: <https://america-latina.hivos.org/assets/2021/06/Estrategia-de-Igualdad-de-Genero-y-Diversidad-1-1.pdf>

Nájera Galeas , C. E., & Paredes Calderón , B. A. (2017). Identidad e Identificación. *Dialnet*, 2(10), 155-164. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6259170>

Nimia Macias & Rosa Cedeño. (2014). La inserción de las mujeres en el mercado laboral. *Dialnet*, 5(1), 1-8. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6197588>

Ocaña, G. (2022). *Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar : <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1a-Desigualdad.pdf>

Organización de Estados Iberoamericanos. (2023). *La OEI en Iberoamerica*. Obtenido de Inclusión: <https://oei.int/oficinas/chile/inclusion/xxx>

- Organización de las Naciones Unidas. (1995). *Naciones Unidas, Conferencias, mujeres e igualdad de género*. Obtenido de Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 4 a 15 de septiembre de 1995, Beijing, China: <https://www.un.org/es/conferences/women/beijing1995>
- Organización de Naciones Unidas. (2021). *División sexual del trabajo: Mujeres en el mundo laboral*. Obtenido de ONU-HABITAT: <https://onuhabitat.org.mx/index.php/division-sexual-del-trabajo-mujeres-en-el-mundo-laboral>
- Organización Internacional de Trabajo. (2023). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo: file:///C:/Users/User/Downloads/wcms_865368.pdf
- Organización Internacional del Trabajo . (2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* Obtenido de <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women>
- Organización Internacional del Trabajo . (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial Argumentos para un cambio*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/publications/las-mujeres-en-la-gestion-empresarial-argumentos-para-un-cambio>
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/preguntas-y-respuestas-sobre-las-empresas-discriminacion-e-igualdad>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Situación ocupacional*. Obtenido de Trabajo y empleo : <https://www.oitinterfor.org/taxonomy/term/3693#:~:text=Situaci%C3%B3n%20de%20una%20persona%20econ%C3%B3micamente,debe%20confundirse%20con%20POSICION%20PROFESIONAL>.
- Osborne, R., & Molina Petit, C. (2008). Evolución del concepto de género 1 (Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler). *Redalyc*(15), 147-182. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2971/297124045007.pdf>
- Peiró Silla, J., & Rodríguez Molina, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Dialnet*, 68-82. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2536773>
- Peralta, E. (2016). Teoría general de los sistemas aplicada a modelos de gestión. *Dialnet*, 122-145. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6832738>
- Pila Guzmán, P. V., & Déleg Guazha, N. R. (2022). *Segregación laboral de las mujeres profesionales por motivos de género en Ecuador*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/598/59876356004/html/>
- Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador. (16 de febrero de 2024). Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/PND2024-2025.pdf>
- Plan de Igualdad. (2024). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/GUIA.pdf>
- Regina, G. (2022). *Los Roles de Genero inician en el hogar*. Obtenido de Centro de Investigación en política pública: <https://imco.org.mx/los-roles-de-genero-inician-en-el-hogar/>
- Riviera Vásquez , J., & Araque Jaramillo , W. (2019). *La Discriminación de Género en el mercado Laboral ecuatoriano: Oportunidades y Desafíos*. Obtenido de Banco Central del Ecuador:

<https://estudioeconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/81/45>

Robles Durazno, A. (2010). *Modelo de Gestión comercial de energía eléctrica en el Ecuador*. Obtenido de Universidad de Cuenca: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2599/1/tm4388.pdf>

Rojas Garcia , G., Martinez Silva, E., & Belmont Cortés, E. (2020). Transiciones en los trabajos de hombres y mujeres ante la desestructuración del sector energético en México. *Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 1-33. Obtenido de <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.501>

Saldívar Garduño, A., Díaz Loving, R., Reyes Ruiz, N. E., Armenta Hurtarte, C., López Rosales, F., Moreno López, M., . . . Domínguez Guedea, M. (2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales. *Scielo*, 5(3), 2124-2147. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-48322015000302124&lng=es&nrm=iso

Sanchez Carlessi, H. H., Rodríguez Chavez , E. I., & Matos Ramírez, P. R. (2020). Voluntad para el estudio y el trabajo académico en alumnos de una universidad privada de lima. *Scielo*, 276-280. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312020000200276&script=sci_abstract

Tamayo Alzate, A. (1999). *Teoría General de Sistemas*. Obtenido de Universidad Nacional de Colombia sede Manizales: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/60006>

UCSG. (2018). *Lineas de Investigación*. Obtenido de <https://www.ucsg.edu.ec/institutos/institutos-icseha/lineas-de-investigacion/>

Universidad de La Sabana . (2023). *¿Qué son las redes de apoyo y cuáles existen en Colombia?* Obtenido de

<https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/al-dia/que-son-las-redes-de-apoyo-y-cuales-existen-en-colombia/>

Universidad Nacional de Rosario . (2011). *Teoría General de sistemas*.
Obtenido de <https://www.fceia.unr.edu.ar/asist/intro-tgs-t.pdf>

Vargas Melgarejo , L. M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Redalyc*,
47-53. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>

Vieyra Villalá, M. I., & Ortega Tambaco , M. J. (2021). Análisis del proceso de
inclusión socio-laboral de la mujer: formación y capacitación para
promoción-equidad de género. *Conrado* , 443-449 . Obtenido de
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n81/1990-8644-rc-17-81-443.pdf>

Virginia López & Zayda García. (2019). Inclusión laboral como
responsabilidad social Un estudio en pymes del sector terciario en la
ciudad de los Mochis, Sinaloa, México. *revista Dialnet*, 15(1), 41-53.
Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384599>

Zamudio Sanchez, F. J., Ayala Carrillo , M. d., & Arana Ovalle, R. I. (2014).
Mujeres y hombres: Desigualdades de género en el contexto mexicano.
Scielo, 251-279. Obtenido de
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-45572014000200010&script=sci_abstract

Anexos

Acuerdos de confidencialidad



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social**

Proyecto de investigación sobre: “Inclusión de mujeres en cargos operativos del sector eléctrico, estrategias utilizadas en la ciudad de guayaquil durante el periodo 2023-2024”

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, la cual tiene como objetivo: Comprender las estrategias aplicadas en el sector eléctrico en la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2023-2024, que han fomentado la inclusión de mujeres en cargos operativos, con la finalidad de establecer el impacto que ha tenido dentro de dichas instituciones, como parte de un estudio realizado por la estudiante de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado la finalidad de esta entrevista y entiendo el contenido de esta, por lo que doy fe de estar participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligada en cualquier forma a hacerlo.

Entiendo que mi identidad, también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información que aquí se proporciona, debido a que solo será utilizada para fines de esta investigación académica.

Mediante esta aclaracion acepto de ser necesario que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque estas no deberan ser publicadas en ningun medio, y nadie pude vincunlarme a las respuestas que yo otorgue.

Fecha: _____

Nombre del/la participante: _____

Firma del/la participante: _____

Email: _____

Telefono de contacto: _____

**Nombre de la persona obteniendo el
consentimiento:** _____

**Firma de la persona obteniendo el
consentimiento:** _____

Guía de preguntas



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENTREVISTAS A MUJERES EN CARGOS OPERATIVOS

1. ¿Conoce usted cuántas mujeres trabajan en cargos operativos dentro de la institución?
2. ¿Cuál es su nivel de formación académica?
3. ¿Cuántos años tiene laborando en cargos operativos dentro de la institución?
4. ¿Qué tipo de contrato usted tiene dentro de la empresa?
5. ¿Considera usted que existe alguna diferencia en contratos, y remuneración entre las mujeres en áreas operativas con hombres que ocupan el mismo cargo?
6. ¿Considera usted que como mujer tiene oportunidades de ascender de manera profesional dentro de la institución?
7. ¿Cuáles son los beneficios laborales que tienen usted como trabajadora dentro de la institución?
8. ¿Cómo considera usted que es su ambiente de trabajo?
9. ¿Qué es para usted la discriminación?
10. ¿Considera usted que recibe un trato diferente por parte de sus compañeros de trabajo solo por ser mujer?
11. ¿Considera usted haber sufrido de algún tipo de discriminación por parte de sus compañeros de trabajo, de ser así puede mencionar cuál?
12. ¿Con qué barreras de discriminación considera usted que se enfrentan a diario las trabajadoras de cargos operativos?
13. ¿Usted considera que se encuentra totalmente adaptado a su puesto de trabajo?
14. ¿Existen programas de formación a los trabajadores que fomenten la inclusión de mujeres en cargos operativos?
15. ¿Tiene usted conocimiento de algún seminario que hayan sido impartidos al personal de áreas operativas sobre la inclusión del género femenino?
16. ¿Usted como colaborador/a de la institución ha tomado algún taller sobre inclusión de género, que aprendizaje le ha dejado?
17. ¿Conoce usted si se realizan campañas inclusivas dentro de las áreas de trabajos?
18. ¿Qué actividades considera usted que han desarrollado dentro de su área de trabajo para lograr la inclusión de mujeres?
19. ¿Cómo es el proceso de adaptación de mujeres a sus puestos de trabajos?
20. ¿Usted considera que se encuentra totalmente adaptado a su puesto de trabajo?
21. ¿Cuentan con redes de apoyo que brinden el conocimiento necesario a mujeres que ingresa a cargos operativos? ¿Puede mencionar alguna?
22. ¿Considera usted que la empresa realiza acciones para dar seguimiento a la inclusión laboral?
23. ¿Cuál considera usted que es el impacto que ha dejado la inclusión de mujeres en cargos operativos en su entorno laboral?
24. ¿Qué actividades cree usted que como empresa se debe priorizar para mantener la inclusión de mujeres en cargos operativos?



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENTREVISTAS A TRABAJADOR SOCIAL

1. ¿Qué recursos considera usted que la institución ha implementado para fomentar la inclusión de mujeres dentro de cargos operativos?
2. ¿Conoce usted si la empresa cuenta políticas de igualdad que fomenten la inclusión? ¿Puede mencionar alguna?
3. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con reglamentos internos de inclusión de mujeres dentro de las áreas de trabajo?
4. ¿Cree usted que existe compromiso por parte de la institución para fomentar la inclusión dentro de sus áreas de trabajo?
5. ¿Considera usted que existe algún tipo de liderazgo dentro de las áreas de trabajo?
6. ¿Conoce usted si la institución tiene vinculo o alianzas con organizaciones externas que ayuden a fomentar la inclusión con el personal dentro de las áreas de trabajo?
7. ¿Cómo considera usted que es el proceso de contratación de mujeres para cargos operativos?
8. ¿Considera usted que la empresa fomenta la inclusión de mujeres en cargos operativos?
9. ¿Cuál es su percepción sobre los procesos que se realizan dentro de la empresa para fomentar la inclusión de mujeres?
10. ¿Cómo ve usted que se incluya a mujeres dentro de las áreas operativas de una empresa?
11. ¿Considera usted que, al ser una empresa del sector eléctrico, es difícil mantener la inclusión de mujeres en cargos operativos, por qué?
12. ¿Existen programas de formación a los trabajadores que fomenten la inclusión de mujeres en cargos operativos?
13. ¿Tiene usted conocimiento de algún seminario que hayan sido impartidos al personal de áreas operativas sobre la inclusión del género femenino?
14. ¿Usted como colaborador/a de la institución ha tomado algún taller sobre inclusión de género, que aprendizaje le ha dejado?
15. ¿Conoce usted si se realizan campañas inclusivas dentro de las áreas de trabajos?
16. ¿Cómo es el proceso de adaptación de mujeres a sus puestos de trabajos?
17. ¿Cuentan con redes de apoyo que brinden el conocimiento necesario a mujeres que ingresa a cargos operativos? ¿Puede mencionar alguna?
18. ¿Considera usted que la empresa realiza acciones para dar seguimiento a la inclusión laboral?
19. ¿Cuál considera usted que es el impacto que ha dejado la inclusión de mujeres en cargos operativos en su entorno laboral?
20. ¿Qué actividades cree usted que como empresa se debe priorizar para mantener la inclusión de mujeres en cargos operativos?



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Valverde Ramírez, Evelin Katherine** con C.C: # **0931561880** autor/a del trabajo de titulación: **Inclusión de mujeres en cargos operativos del sector eléctrico: estrategias utilizadas en la ciudad de guayaquil durante el periodo 2023-2024** 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, **30 de agosto de 2024**

f. *Valverde Ramírez Evelin*

Nombre: **Valverde Ramírez, Evelin Katherine**

C.C: **0931561880**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Inclusión de mujeres en cargos operativos del sector eléctrico: estrategias utilizadas en la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2023-2024		
AUTOR(ES)	Evelin Katherine Valverde Ramirez		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Gilda Martina Valenzuela Triviño		
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:	30 de agosto de 2024	No. DE PÁGINAS:	97
ÁREAS TEMÁTICAS:	Talento Humano, Trabajo Social		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Inclusión, Género, Mujeres, Sector Eléctrico, Cargos Operativos, Situación Laboral		

RESUMEN

La presente investigación se da a con la finalidad de comprender las estrategias aplicadas en el sector eléctrico en la ciudad de Guayaquil durante el año 2023, han fomentado la inclusión de mujeres en cargos operativos, con la finalidad de establecer el impacto que ha tenido dentro de dichas instituciones.

En esta investigación se utilizará el enfoque cualitativo, que ayudara con la recolección de datos, los mismos que no se encuentran totalmente predeterminados, mediante una entrevista abierta semiestructurada a una muestra de seis mujeres que ocupan cargos operativos y dos trabajadores sociales que laboran dentro del sector eléctrico, dándonos como resultado cuales fueron las estrategias aplicadas por la institución de incluir a mujeres en campos operativos.

Como conclusión se evidencio que la inclusión de mujeres en áreas operativas se da mediante estrategias y políticas que se encuentran establecidos en reglamentos internos correspondientes a dicha institución, y a los acuerdos ministeriales vigentes emitidos por parte del gobierno de nuestro país.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-979400667	E-mail: kattyvalverde42@gmail.com
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):	