

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Discriminación laboral de las mujeres del Barrio San Eduardo
del Cantón Guayaquil, en el año 2024**

AUTORA:

Chasi Gualpa Eulalia Magaly

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

TUTORA:

Valenzuela Triviño Gilda Martina

Guayaquil, Ecuador

16 de abril del año 2025



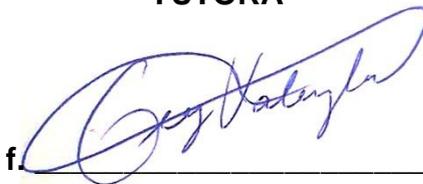
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación **Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón Guayaquil**, en el año 2024 fue realizado en su totalidad por **Chasi Gualpa Eulalia Magaly**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en trabajo social**.

TUTORA

f. 

Lic. Valenzuela Triviño Gilda Martina, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA


f. _____

St. Omer Navarro, Vilma Noemí

Guayaquil, a los 16 días del mes de abril del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Chasi Gualpa Eulalia Magaly**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón Guayaquil, en el año 2024** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 16 días del mes de abril del año 2025

LA AUTORA

f. _____

Chasi Gualpa Eulalia Magaly



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Chasi Gualpa Eulalia Magaly**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón Guayaquil, en el año 2024**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 16 días del mes de abril del año 2025

AUTORA:

f. _____

Chasi Gualpa Eulalia Magaly

REPORTE COMPILATIO



TESIS B2024 EULALIA_revisado
21abr2025



Nombre del documento: TESIS B2024 EULALIA_revisado 21abr2025.docx	Depositante: Gilda Martina Valenzuela Triviño Fecha de depósito: 21/4/2025 Tipo de carga: interface	Número de palabras: 22.762 Número de caracteres: 147.818
ID del documento: 61d80ef163eae07c41459837e6aafb21fc3b75f8	fecha de fin de análisis: 21/4/2025	
Tamaño del documento original: 4,75 MB		

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucsg.edu.ec Oportunidades laborales de las mujeres Afroecuatoria... http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22808/1/UCSG-C429-22345.pdf 25 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (315 palabras)
2	SÁNCHEZ LOPEZ KATIUSKA tesis 31marzo2025.docx SÁNCHEZ LOPEZ ... #21c251 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 15 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (288 palabras)
3	repositorio.ucsg.edu.ec La violencia de género en mujeres en situación de mov... http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22173/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSQ-160.pdf 19 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (273 palabras)
4	Trabajo de grado 11Dic2024.docx Trabajo de grado 11Dic2024 #58feb1 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 11 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (260 palabras)
5	Nathaly Freire Juan Vega,P73.docx Nathaly Freire Juan Vega,P73 #156993 El documento proviene de mi grupo 21 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (265 palabras)

Firma de Estudiante

f. _____

Chasi Gualpa Eulalia Magaly

Firma de Docentes

f.

Valenzuela Triviño Gilda Martina
TUTORA

f.

Valenzuela Triviño Gilda Martina
COORDINADORA UIC B-2024

AGRADECIMIENTO

Al llegar al término de mi carrera quiero expresar mi felicidad primeramente a Dios el asido mi fuente principal en mi vida en Salmo 75, 2 nos dice "Te doy gracias, oh, Dios, te damos gracias; invocamos su nombre, proclamamos tus maravillas". Él es único que nunca me abandonado a pesar de los obstáculos obtenidos en vida siempre fiel se ha manifestado con su divina misericordia y seguiré siendo para DIOS como la niña de sus ojos.

También quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis Padres, por su apoyo incondicional, por darme la vida y formarme cada día con valores éticos y morales, y dar todo de ellos, lo poco que han recibido de sus padres, se han manifestado solidarios con todos sus hijos, por estas y muchas razones más que me brindaron, quiero dar gracias A Dios por la vida de cada uno de ellos y les guarde de todos los peligros, y nunca les falte la FE como buenos creyentes de Dios.

A si mismo agradezco a mis hermanos por el apoyo emocional, la perseverancia de mantenernos unidos a pesar de los diferentes caracteres, siempre nos hemos preocupados los unos a los otros y sobre todo por aportar buenas cosas en mi vida.

Tan quiero agradecer a todos los Docentes la UCSG de la carrera de trabajo social por incentivar me a seguir paso a paso en mis estudios, durante estos 4 años que se parecía eternos, me siento orgullosa por cada uno de ellos, por compartir sus conocimientos y sus experiencias. Inculcar que la carrera de trabajo social es ayudar las personas más necesitadas y ser voz para los que no tienen voz, siempre con un corazón abierto para brindar un servicio de calidad y calidez a todas las personas que están a mi alrededor.

A mis compañeros de estudios por sus gratos recuerdos que muy pocas veces hemos compartido personalmente, pero siempre hemos tratados comunicarnos y apoyarnos, compartir conocimientos en el momento de estrés, alegría durante el largo trayecto de la carrera.

Un cariñoso agradecimiento al Barrio San Eduardo de la Ciudad de Guayaquil en especial a las 8 mujeres valientes que colaboraron libre y voluntariamente sus experiencias, criterios que permitieron aplicar en mi estudio de tesis.

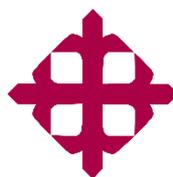
Resumen: Inefablemente gracias a Dios y todas las personas que han recorrido durante mis años de estudios y ser parte de mi meta cumplida.

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo de titulación a las 8 mujeres del barrio San Eduardo que han tenido que enfrentar sobre la discriminación laboral por el hecho de ser mujeres, embarazo, niños pequeños, etnias, diferente edad y estatus económico, siempre en las empresas no habido igual de género, por ser valientes a pesar de todo ellas no se han quedado allí hay tenido que afrontar cada desafío, por el llevar el sustento para su hogar que día a día es un arduo trabajo que tiene que enfrentar.

A todas, las empresas quiero que habrá las puertas a todas las mujeres que no exista discriminación de ninguna manera todos tenemos derecho de superar y salir adelante y somos capaces de lograr con los conocimientos adquirido que no haya desigualdad en nada, ante los ojos de Dios todos somos capaces de lograr.

A los nuevos estudiantes quiero que sean portador de las nuevas generaciones al no discriminar a nadie en caso de que se esté fallando cada día ser mejores en esta sociedad hacer que los derechos humanos de la mujer se cumplan.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f.  _____

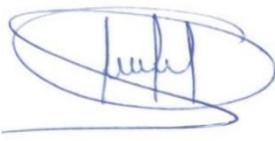
Lic. GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO, Mgs.
TUTORA

f.  _____

Lic. VILMA NOEMÍ ST. OMER NAVARRO, PhD
DIRECTORA DE CARRERA

f.  _____

Lic. JULIO MARÍA BECCAR VARELA, Mgs.
DOCENTE DE CARRERA

f.  _____

Lic. MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ
DOCENTE Oponente



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO C-2025 (Cod. 13646)

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES DEL BARRIO SAN EDUARDO DEL CANTÓN GUAYAQUIL, EN EL AÑO 2024", elaborado por el/la estudiante EULALIA MAGALY CHASI GUALPA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	JULIO MARIA BECCAR VARELA	MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8 / 10	8.00 / 10	8.00 / 10	8.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		8.00 / 10	

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



GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN	XIV
ABSTRACT	XV
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Antecedentes	5
1.1.1 Antecedentes Contextuales	5
1.2 Antecedentes Estadísticos	7
1.3 Antecedentes Investigativos.....	9
1.4 Preguntas de investigación	16
1.4.1 Pregunta Principal	16
1.4.2 Sub-preguntas	16
1.5 Objetivos de Investigación	17
1.5.1 Objetivo General	17
1.5.2 Objetivos Específicos.....	17
1.6 Justificación	18
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES	21
2.1. Marco Teórico.....	21
2.2.1. Teoría de Género	21
2.2. Marco Conceptual.....	23
2.2.1. Discriminación laboral.....	23
2.2.2. Estereotipos de género	24
2.2.3. Trabajo	25
2.2.4. Prácticas discriminatorias	30
2.2.5. Empleo	31
2.2.6. Subempleo	32
2.3. Marco Normativo.....	33

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador.....	33
2.3.2. Tratados y Convenios Internacionales.....	34
2.3.3. Leyes Orgánicas y Ordinarias	36
2.4. Referente Estratégico	38
2.4.1. Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador	38
2.4.2. Planes de Igualdad	38
2.4.3. Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial PDOT Guayaquil	39
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	40
3.1. Enfoque cualitativo.....	40
3.2. Tipo y Nivel de Investigación	40
3.3. Universo, Muestra y Muestreo	41
3.4. Categorías de análisis	42
3.5. Formas de Recolección de información	43
3.5.1. Entrevista	43
3.6. Formas de análisis de información.....	44
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	46
Objetivo específico 1: Identificar los factores que influyen en la discriminación laboral hacia las mujeres de barrio San Eduardo del cantón Guayaquil en el año 2024	46
Factores estructurales.....	46
Factores culturales.....	56
Factores institucionales.....	60
Objetivo específico 2: Describir las formas de discriminación que enfrentan las mujeres en sus lugares de trabajo en el barrio San Eduardo del cantón Guayaquil en el año 2024	62
Percepciones sobre roles laborales.....	62
Discriminación salarial.....	64
Discriminación en el acceso a empleo	66
Objetivo específico 3: Examinar las prácticas discriminatorias que desde la percepción de las mujeres del barrio San Eduardo han percibidos que se dan en el mundo laboral de Guayaquil en el año 2024	68

Prácticas laborales	69
Impacto en la estabilidad laboral	72
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES.....	79
REFERENCIAS.....	81
ANEXOS	88

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general comprender las barreras percibidas por las mujeres residentes en el barrio San Eduardo de Guayaquil, en 2024, que obstaculizan sus oportunidades laborales con la finalidad de reflexionar sobre la importancia de promover la diversidad e inclusión del ser humano en el trabajo. Se apoya en un enfoque de tipo cualitativo y se opta por una muestra no probabilística por conveniencia, el cual “implica la selección de los participantes en el estudio mediante la disponibilidad más conveniente, concretamente se trabajó con 8 mujeres del barrio San Eduardo, una de las características principales de la entrevista realizada es íntima y con su respectivo consentimiento informado y permite una interacción cara a cara, en el cual se realizó una entrevista abierta de 26 preguntas narrativas por la cada mujer y eso facilito que el entrevistado sea mucho más abierto, amplio y detallista al explicar su punto de vista del tema planteado. Como en todo proceso investigativo, este tipo de entrevista exige que el investigador sea prudente y balancee bien la carga académica con el usuario en cada pregunta.

Palabras clave: discriminación laboral, estereotipos, igualdad de género, desarrollo económico, liderazgo, derechos, empoderamiento, acoso laboral

ABSTRACT

The general objective of this research is to understand the barriers perceived by women residing in the San Eduardo neighborhood of Guayaquil, in 2024, that hinder their job opportunities in order to provide reflections that promote inclusion and diversity in the work environment, takes a qualitative approach and opts for a non-probabilistic sample for convenience, which "involves the selection of participants in the study through the most convenient availability, specifically worked with 8 women from the San Eduardo neighborhood, one of the main characteristics of the interview conducted is intimate and with their respective informed consent and allows face-to-face interaction, in which an open interview of 26 narrative questions was conducted by each woman and that facilitated the interviewee to be much more open, broad and detailed when explaining their point of view on the topic raised. As in any investigative process, this type of interview requires the researcher to be prudent and balance the academic load well with the user in each question.

Keywords: workplace discrimination, stereotypes, gender equality, economic development, leadership, rights, empowerment, workplace harassment

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis es para obtener el título de Licenciada en trabajo social, que tiene como propósito abordar el tema de discriminación laboral de las mujeres del Barrio San Eduardo del cantón Guayaquil en el año 2024. El objetivo principal de la tesis es comprender las barreras percibidas por las mujeres residentes en el barrio San Eduardo de Guayaquil, en 2024, que obstaculizan sus oportunidades laborales con la finalidad de reflexionar sobre la importancia de incluir la diversidad y la inclusión en el campo laboral.

El tema investigado se realizó de acuerdo con los modelos y formatos realizados por la carrera, a continuación, detallamos en los siguientes capítulos en él explica de una forma concreta y precisa.

Capítulo I: planteamiento del problema, que inicia con la redacción de los antecedentes contextuales y estadísticos, que permiten tener un primer acercamiento a lo que significa el problema en las mujeres de esta localidad. Seguido de los antecedentes investigativos que detallan algunos estudios realizados a nivel local y mundial sobre autores que han analizado el mismo problema. Se continua con la definición del problema, que contiene la caracterización de esta situación negativa, sus causales, consecuencias, actores y acciones tomadas para contrarrestarlo. De estos elementos, se pudieron realizar las preguntas y objetivos de investigación correspondientes. Y se finaliza con la justificación, que muestra todas las razones sociales, profesionales y académicas de realizar este estudio.

Capítulo II: marcos referenciales, el mismo que inicia con un marco teórico, que se basa en la teoría de género. Posterior se realiza un marco

conceptual, con definiciones desde la discriminación laboral, estereotipos de género, trabajo, ambiente laboral, remuneración, capacitaciones y beneficios, clima laboral, equilibrio entre el trabajo y la familia, comunicación, y prácticas discriminatorias. Así como un marco normativo y estratégico que analiza las leyes nacionales, mundiales y las políticas relacionadas al problema.

Capítulo III: metodología, que parte de un diseño con un enfoque cualitativo, con un tipo de investigación aplicada y un nivel descriptivo y exploratorio. La muestra designada fue de 8 mujeres, quienes están entre los 25 a 45 años, son mujeres de diferentes etnias, que laboran en lo público y privada, y que están predispuestas a participar en este estudio. Se les aplicó una entrevista, para posteriormente analizarla por medio de la codificación axial.

Capítulo IV: resultados, este apartado es el principal de todo el trabajo de investigación, ya que es la consecución de los objetivos, y la presentación de las respuestas de las mujeres participantes del estudio. En este punto se identificaron los factores que influyen en la discriminación laboral de las mujeres, se describieron los estereotipos y las formas de discriminación que sufren estas mujeres, y se finaliza con las prácticas discriminatorias que han percibido este grupo de mujeres en el barrio San Eduardo.

Capítulo V: conclusiones y recomendaciones, con lo cual se finaliza el trabajo, recopilando los puntos más importantes de todo el estudio. Aquí se concluye que la discriminación laboral se debe a los niveles educativos de las mujeres, a ser madres, no tener la suficiente experiencia o no tener redes de apoyo en sus vidas. Estas mujeres viven con estereotipos por su género,

teniendo brechas de salario y rechazo solo por ser mujeres. Por ese motivo se recomienda que las organizaciones sean más inclusivas, que las mujeres tengan las mismas oportunidades laborales y que se cumpla la legislación vigente.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Contextuales

El primer punto que se debe considerar es el problema de la discriminación laboral hacia el género femenino. Comprendiendo de esta manera que la mujer en diferentes esferas de su vida ha sufrido de diferentes discriminaciones, acoso, hostigamiento, y se la asocia directamente con las actividades del hogar, sin derecho a voz, voto y derechos. Y el trabajo, no se escapa de este problema, por lo que se reconoce que, en este ámbito, también se observan casos de acoso laboral, de diferencias en el salario, en los tratos, en conductas machistas y sexistas, en hostilidad y una estructura social que minimiza su aporte (Muñoz & Pangol, 2021).

Por eso se requiere la necesidad de incluir una perspectiva y enfoque de género para de manera sistemática, comprender esta desigualdad que sufre la mujer, y cambiar la percepción y rol que ejecuta este grupo, que a fin de cuentas representa la mitad de la población mundial prácticamente. Debido a su impacto y consecuencias, se analiza las causales de esta discriminación hacia la mujer en el trabajo. De acuerdo con González (2023) las mujeres se enfrentan un problema de desigualdad solo por ser mujer, porque la sociedad sigue patrones y normas sociales de género, del rol que cada mujer y hombre deben cumplir y ser. Por desconocimiento de reglas y leyes, por culturas machistas que se han naturalizado.

Y cuando esto sucede, se observan problemas y consecuencias en la calidad de vida de la mujer. Por ejemplo, acceden a trabajos informales, subempleadas, con peores salarios, sin posibilidad de crecer y hacer carrera en sus empleos, y afectando su hogar y satisfacción de necesidades. Internamente incluso estas mujeres disminuyen su valor y percepción de mujer, sus derechos se vulneran y sus vidas se tiñen de pobreza y desigualdad (ONU Mujeres, Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla, 2021).

Ahora, esta situación que se vive en todo el mundo y el país, también se reconoce en una localidad concreta de Guayaquil. La discriminación laboral hacia las mujeres que viven en el barrio San Eduardo se enmarca en un contexto sociocultural y económico específico que refuerza las desigualdades de género, el Cerro San Eduardo está ubicado en la ciudad de Guayaquil, en la provincia del Guayas, Ecuador. Este barrio está situado al oeste de la Ciudad de Guayaquil. Según el contexto socioeconómico, "San Eduardo se encuentran varias áreas de interés socioeconómico, algunos de estos proyectos fueron creados por el Municipio de Guayaquil, tales como el bosque protector, la ciudad deportiva, asentamientos poblacionales, túneles y otras obras públicas (Arévalo, 2021).

En el sector del barrio San Eduardo, cuenta con aproximadamente 4000 habitantes, los cuales se encuentran asentados en algunas ciudadelas entre ellas Bellavista, Senderos, Cimas, y Paraíso, algunos barrios de clase media y media alta, y otros como el barrio San Eduardo, y otras cooperativas como la cooperativa Virgen de Cisne y 25 de Julio considerados clase baja (Arévalo, 2021).

El tipo de construcción de las viviendas de la comunidad es mixto, hormigón e incluso de caña. El lugar cuenta con el Bosque Protector Cerro Paraíso el cual es una de las principales reservas forestales de Guayaquil con un total aproximado de 299 (Arévalo, 2021).

1.2 Antecedentes Estadísticos

A nivel mundial se reconoce un total de 240 millones de mujeres que no gozan de los mismos derechos económicos que los hombres. De acuerdo con el Banco Mundial (2022) y sus informes, se puede reconocer que el género femenino no cuenta con soporte de leyes a su favor. En más de 170 países, se topan con barreras legales, no pueden participar plenamente en la economía de sus países. O en más de 85 países se tiene restricciones laborales solo por ser mujer y en más de 95 países, no existe una política para regular la igualdad de salarios.

Esto se complica con el hecho de que la mujer además de cumplir con un trabajo formal debe cumplir con otras responsabilidades en sus hogares, como el ser madre, esposa y ama de casa. Esto limita la igualdad tanto en el hogar como en el ámbito laboral, al no poder gozar de las mismas oportunidades, y tener una sobrecargar en sus vidas. Debido a esta problemática, poco a poco, los países han ido incorporando en sus legislaciones, algunos aspectos que mejoren sus economías y ciertas reformas para alcanzar esa igualdad de género en el trabajo (Banco Mundial, 2022).

Lo mismo se observa en otro informe global sobre la brecha de género de un foro mundial económico, donde se reconoce que cada vez el costo de la vida incrementa y que la mujer se ve afectada desproporcionadamente. Ya que son las mujeres quienes piden más permisos debido a temas familiares, y el desempleo se observa más crítico en la mujer con un 7,8%, frente a los hombres que es 6,5%. O el hecho de que la mujer sea adjudicada al trabajo de cuidados y quehaceres domésticos de manera automática, que expande la brecha y desigualdad. O si la mujer decide emprender, se le niega fuentes de financiamiento, no se les deja liderar o participar en la política (Masterson, 2023).

En América Latina, otro estudio revela que las empresas se ven lideradas en su mayoría por hombres. Que las empresas apenas en un 14% son dueñas de sus negocios, y en un 15% han llegado a ocupar cargos directivos. Tanto la capacitación, el acceso a tecnologías y la cultura de la empresa, limita la equidad de género en la región, a pesar de que esta igualdad sea uno de los principales pilares de desarrollo del BID. Incluso se motiva a las empresas que son lideradas por mujeres por medio de incentivos, pero las mujeres siguen predominando en las áreas más blandas (BID, 2021).

A nivel nacional, se reconoce de acuerdo con la Cámara de Industrias y Producción (2021) que apenas 2 de cada 10 mujeres puede acceder a un empleo adecuado en Ecuador, especialmente después del impacto de la pandemia. Los distintos indicadores económicos muestran que mientras el hombre se encuentra desempleado en un 3,7%, la mujer lo hace en un 6,7%. O que de los 4,4 millones de personas que están inactivas económicamente,

3,3 son mujeres. Por ese motivo, desde esta institución se ha concentrado en mejorar el liderazgo de estas mujeres, en cuidar su salud y seguridad laboral, en apoyar su desarrollo, en educarlas, capacitarlas y difundir todas las políticas del gobierno en su beneficio.

De parte de Moreira, Cajas y Moreno (2022) se observa esta discriminación, como otra forma de violencia hacia la mujer. A pesar de que este género sea el responsable de las actividades del hogar, del cuidado de la familia, también tiene que luchar contra la disminución de plazas laborales disponibles para ellas. Y es la naturaleza biológica de la mujer, la que condiciona esta diferencia, ya que se la condena a la obligación de atender su hogar.

1.3 Antecedentes Investigativos

La discriminación laboral hacia las mujeres es una problemática que, ha sido ampliamente estudiada. Sin embargo, la comprensión de este fenómeno es vital para la implementación de políticas y estrategias efectivas que promuevan la equidad de género en esta comunidad.

En España, se realizó un estudio titulado *“Discriminación de la mujer en el ámbito laboral: factores determinantes”*. Mismo que fue desarrollado por la autora Baeza (2019) con el fin de conocer el mercado laboral español y el problema de las diferencias de género en el empleo, así como la cultura y su poder y las medidas que se han tomado para su disminución. A través de una revisión documental, se pudo concluir que en España aún existen brechas

tanto en el salario, en el tipo de jornada a la que tienen acceso las mujeres y la tasa de empleabilidad y puestos a los que acceden.

Del mismo estudio se indica que la mujer sigue siendo el sexo oprimido, que tiene barreras dentro del mercado laboral, es decir, las mujeres ocupan cargos bajos e intermedios dentro de una organización. Y se establece de esta manera que las desigualdades laborales perpetúan la pobreza social, a pesar de tener trabajo. Y esto se evidencia aún más en las mujeres de 15 a 24 años (Baeza, 2019).

Por otro lado, en México se realiza un estudio titulado *“Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016”* del autor Albuja (2018). Cuyo objetivo general fue: “cuantificar la brecha salarial entre hombres y mujeres en Ecuador en el período 2007 – 2016”. Para este estudio se planteó una metodología con enfoque cuantitativo, usando como instrumento la encuesta EMEDU. Una vez aplicada dicha encuesta, los resultados señalan que, en el año 2016, existió una desigualdad en los sueldos que fue casi del 5% entre lo que perciben los hombres y las mujeres.

En Colombia, la autora Caro (2020) se desarrolló el estudio *“Discriminación laboral en razón del género en áreas administrativas”*. Con el fin de conocer el estatus organizacional que tienen las mujeres, estudiando su salario, el nivel educativo y el cargo que llegan a ocupar. A través de una metodología cuantitativa, no experimental y una encuesta a mujeres trabajadores se consiguió lo siguiente:

Entre sus resultados se determinó que la mujer en comparación al hombre, realizando el mismo trabajo, recibe hasta dos salarios mínimos

menos que el hombre. Esto hace referencia a la teoría del techo de cristal, que limita el crecimiento de la mujer, que existen sesgos invisibles incluso que no permite que la mujer tenga mejores puestos. A pesar de estar igualmente capacitada, preparada, con la misma competitividad, reciben menos compensación económica (Caro, 2020).

O desde Perú, donde Quispe (2023) fue la autora de la investigación titulada “*El lugar de la mujer: la segregación ocupacional horizontal por razón de género en el mercado laboral peruano*”. Con el fin de conocer las tendencias laborales de esta región, y la segregación de la que sufren las mujeres, solo por su género. Su metodología fue basada en una revisión bibliográfica y análisis de estadísticas.

Esto permitió conocer que los empleadores contratan y prefieren a sus trabajadores en base a prejuicios y estereotipos que muchas de las veces subestiman al género femenino. La mujer se encuentra en una posición de desventaja, limitando que crezcan profesionalmente. Esto provoca a la vez, que la mujer acceda solo a mercados como de servicios y de comercio informal, demostrando las barreras sociales y estructurales que compone el mercado laboral en este país. Las ocupaciones se han masculinizado y predomina su poder en todo el sector privado formal (Quispe, 2023).

Ya desde Ecuador, se recupera el estudio “*La discriminación salarial de las mujeres según su nivel de instrucción en el sector privado*”. Su autora Cruz (2024) busco conocer las tendencias de este problema, las variaciones y los factores que influyen en esta discriminación en contra de la mujer. A través de

un diseño metodológico de enfoque mixto, aplicando entrevistas y encuestas se pudo confirmar que este problema es evidente en la sociedad.

Se ha demostrado que la mujer no puede ejercer puestos jerárquicos superiores, o tener una representación en ámbitos políticos o públicos. Se evidencia también una diferencia en el salario que perciben, o una tasa más alta de empleabilidad en lo que son los hombres. O el hecho de que la mujer se sectoriza o segrega hacia ciertos ámbitos laborales, estando todo a favor del hombre (Cruz M. , 2024).

“La discriminación laboral femenina frente al Derecho al trabajo, en las empresas de seguridad privada de Riobamba año 2019” fue otro estudio nacional de parte del autor Guaminga (2021). La investigación persiguió el fin de conocer la realidad de mujeres que laboran en empresas de seguridad, analizando el tema jurídico, las causas de la discriminación y los derechos que se vulneran. La metodología fue de enfoque cualitativo, con un nivel descriptivo y un método analítico.

A través de encuestas y entrevistas, se pudo determinar que, en estas empresas, existen estereotipos negativos en contra del género femenino. La misma sociedad reproduce las percepciones y roles que cada ser humano debe cumplir, y la mujer se ha limitado a una labor de madre y esposa, dedicada al hogar. Por lo que, al ingresar a un trabajo, luchan contra estigmas en su contra. Aun no se tiene una flexibilidad que comprenda las responsabilidades y cargas de la mujer, para una adecuada conciliación con su empleo (Guaminga, 2021).

También, Pachano y Molina (2022) desarrollaron el último estudio, titulado *"La discriminación laboral por género en Ecuador"*. Donde se analiza cómo las mujeres enfrentan mayores tasas de desempleo, subempleo y salarios más bajos en comparación con los hombres. Este estudio subraya la importancia de implementar políticas laborales que garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad salarial.

Se dice también que a pesar de las constantes luchas de la mujer por tener una vida digna y con equidad, esta discriminación se ha enraizado tanto en la sociedad y la cultura organizacional que limita el goce de sus derechos. Se debe romper los roles donde solo el hombre es considerado el proveedor del hogar, y donde la mujer no es la única encargada de los quehaceres domésticos y el cuidado del hogar (Pachano & Molina, 2022).

1.1. Planteamiento del Problema

La discriminación laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe ocupa un lugar central. Tal como indica Ocaña (2022) la mujer tiene menos probabilidades de alcanzar un empleo digno y formal. El 30% de todas las mujeres tienden a ser más pobres o tener una vejez sin pensión o seguridad social, por la misma baja empleabilidad en sus vidas.

Actualmente, más de 115 millones de mujeres han ingresado a laborar en la región de América Latina. Este es el número más alto que se ha tenido en la historia. También se puede recalcar que la mujer que antes solo representaba una participación del 20%, ahora suma el 65% de la fuerza laboral. Esto es un importante hito, a pesar que no todas las mujeres gozan de las mejores condiciones laborales. Aun persiste el problema de la

informalidad, de las brechas salariales y otras desigualdades (Lara & Ocaña, 2022).

El Estado Ecuatoriano cuenta con una Constitución que señala que el trabajo debe ser gozado por todos y todas, ya que es un derecho, así como también es un deber social y fuente de realización personal, que asegurará la dignidad, y una remuneración justa que cubra las necesidades sin discriminación alguna. A pesar de que, en muchos casos y lugares, esto no se cumple por completo. Se debe considerar que no se calificará al individuo simplemente por su color, sexo o religión, ya que cualquier empleo o actividad depende de la preparación de cada persona (Espinoza & Gallegos, 2018).

A pesar de los grandes cambios que ha sufrido la sociedad, aún existen brechas salariales, segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal, y también se han generado nuevos problemas como la pobreza transgeneracional o la pobreza en hogares con jefatura femenina. Las personas luchan por librarse de situaciones constantes de discriminación. Son diversas las razones, sea por raza, etnia o cualquier otra situación las que impiden el progreso y aumentan las desigualdades para acceder a oportunidades laborales (Espinoza & Gallegos, 2018).

La discriminación en el mercado laboral dentro del cerro de San Eduardo de la ciudad de Guayaquil es un problema social de hace muchos años, que ha pasado de generación en generación, esto se da mediante la desigualdad cometida a un grupo social, siendo una de las características el género, provocando la distribución desigual de los recursos económicos. Es por ello por lo que la discriminación causa brechas salariales en el grupo

excluido de individuos sin considerar la productividad, sino más bien se asocia a factores exógenos (Cruz M. , 2024, pág. 19).

Dentro de los tipos de discriminación en el mercado laboral se encuentran en 4 grandes grupos, siendo la primera la discriminación salarial la misma que no considera la productividad sino más bien la características del individuo; la segunda la discriminación en el empleo donde el empleador no la encuentra a la mujer con las mismas capacidades o habilidad para realizar una actividad que necesita de alta productividad; tercera la discriminación ocupacional, se da cuando la mujer no puede ocupar un puesto jerárquicamente alto y cuarta, la discriminación en la adquisición de capital humano, se da cuando la mujer es limitada a acceder a educación y capacitación, uno de los cosas más notoria de esta discriminación es cuando un hogar con escasos recursos da preferencia a la educación de los hijos hombres que a las mujeres (Cruz M. , 2024, pág. 23)

Por otra parte, la discriminación de la mujer evidencia un compromiso legislativo con la promoción de la igualdad de género y conseguir que la mujer tenga derechos en su contexto laboral. Estos artículos abordan específicamente situaciones relacionadas con el embarazo, el parto y la lactancia, estableciendo medidas protectoras que buscan evitar cualquier forma de discriminación laboral basada en el género (Cruz M. , 2024, pág. 42).

Como se evidencia, la subordinación femenina como producto del ordenamiento patriarcal es muy marcada y arraigada en nuestros países ya que aún no ha cambiado ese pensamiento de orden social, condiciones de vida de trabajo, su cultura, y desde el mismo Estado. Consecuentemente, esta tesis profundiza los conceptos de estudios de género en este ámbito (de la

mujer específicamente), la participación laboral femenina en América Latina y las brechas de género en el Ecuador, delimitando en especial a los aspectos de género que inciden en la posición que las mujeres ocupan en el mercado de trabajo (Lara & Ocaña, 2022, pág. 23)

Con la información obtenida se deduce que la discriminación hacia la mujer siempre será un problema debido a construcciones sociales y estereotipos en cuanto al género.

1.4 Preguntas de investigación

1.4.1 Pregunta Principal

¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las mujeres del barrio San Eduardo de la ciudad de Guayaquil en su búsqueda de oportunidades laborales y desarrollo profesional en el año 2024?

1.4.2 Sub-preguntas

- ¿Qué factores contribuyen a la discriminación laboral hacia las mujeres en el barrio San Eduardo del cantón Guayaquil en el año 2024?
- ¿Cuáles son las formas de discriminación que enfrentan las mujeres en sus lugares de trabajo en el barrio San Eduardo del cantón Guayaquil en el año 2024?

- ¿Cuáles son las prácticas discriminatorias que desde la percepción de las mujeres del barrio San Eduardo han percibidos que se dan en el mundo laboral de Guayaquil en el año 2024?

1.5 Objetivos de Investigación

1.5.1 Objetivo General

Comprender las barreras percibidas por las mujeres residentes en el barrio San Eduardo de Guayaquil, en 2024, que obstaculizan sus oportunidades laborales a fin de aportar reflexiones que promuevan la inclusión y diversidad en el entorno laboral.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores que influyen en la discriminación laboral hacia las mujeres de barrio San Eduardo del cantón Guayaquil en el año 2024
- Describir las formas de discriminación que enfrentan las mujeres en sus lugares de trabajo en el barrio San Eduardo del cantón Guayaquil en el año 2024
- Examinar las prácticas discriminatorias que desde la percepción de las mujeres del barrio San Eduardo se dan en el mundo laboral de Guayaquil en el año 2024

1.6 Justificación

La relevancia de realizar este estudio es porque la mujer representa la mitad de la población mundial, y a pesar de su aporte a la familia, y a la economía de los países, sufren de discriminación laboral. Este es un problema que tiene efectos directos en la mujer, así como en todo su hogar y personas que dependen de ellas. La repercusión se vive a nivel comunitario, tal como es el caso del barrio San Eduardo, donde la mujer se encuentra con barreras y limitantes que impiden su desarrollo socioeconómico, así como la repetición de patrones y situaciones de vulnerabilidad y exclusión.

Esta investigación ha demostrado un gran potencial, al indagar en las políticas públicas que se han aplicado en el país y en esta localidad, así como las estrategias de intervención que se podrían aplicar en contexto similares. Con esto se busca un impacto positivo y una promoción de una equidad de género, así como de una mejora de la calidad de vida, empezando por la mujer, su familia y la comunidad.

Este estudio surge del interés en relación en conocer factores que perpetúan dicha problemática sobre la discriminación laboral hacia las mujeres en este barrio, de esta manera se pretende promover la justicia social y la igualdad de género. La elección de este tema está motivada por la observación directa de las condiciones adversas que enfrentan las mujeres en esta comunidad y, además, se pretende contribuir a un cambio positivo.

De igual manera, este estudio tiene un impacto académico. Cuando su realización permite profundizar en el problema de la discriminación laboral de la mujer. Se busca aplicar una perspectiva y enfoque de género, como dejar

planteado la base para futuras intervenciones y planes de acción que ayuden a las mujeres vulnerables. Y combina con la carrera de Trabajo social, para apoyar a estas mujeres en mejores oportunidades y en intervenciones sociales integrales.

La desigualdad de género se vive en diferentes esferas y campos de la vida de la mujer. Por lo que, con esta problematización, se lograra una mejor comprensión de esta situación. Indicando los factores familiares, sociales, culturales que hacen permanecer estas desigualdades. Lo cual ayudara a futuros estudios que se orienten a promover la justicia y la equidad en el ser humano.

En cuanto al vinculo que plantea esta investigación directamente con el campo del Trabajo Social, se determina fundamental en lograr que la mujer goce de sus derechos humanos y de las mejores oportunidades para vivir en mejores condiciones. Abordar esta problemática permitirá desarrollar y aplicar competencias profesionales esenciales, como el diseño y la implementación de programas de intervención, la gestión de proyectos sociales y la evaluación de políticas públicas. Este estudio proporcionará experiencia práctica en la identificación y el análisis de factores que perpetúan las desigualdades laborales, así como en la formulación de estrategias efectivas para su mitigación.

El impacto social que se espera alcanzar con este estudio es tener la capacidad de hacer un cambio en la vida de estas mujeres, así como de la misma sociedad. Todos los conocimientos que se generen podrán transferirse a la práctica real, profesional y a perseguir la justicia social en el ámbito

laboral. Con esto se persigue el bienestar de las mujeres, el hecho de que vivan en equidad, visibilizando el problema que limita el goce de derechos, de oportunidades y que altera todo el desarrollo y progreso de la comunidad. Se gozará de un entorno más justo e igual, ya que los resultados serán la base para futuras intervenciones y políticas, para cambios sostenibles y una mejora integral en el tejido social.

Por otro lado, en cuanto a la relación del tema con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se vincula con el objetivo número 5, el mismo que refiere la igualdad de género, lo cual se logra a través de la implementación de políticas públicas, que buscan abolir todas las formas de discriminación que atentan contra la integridad de la mujer, evitando desigualdades en el entorno laboral, asimismo, esto debe tener un impacto positivo en las mujeres incidiendo en el desarrollo de su empoderamiento y que gocen de los mismos derechos como lo es un trabajo decente (Naciones Unidas, 2023).

En cuanto a la relación del tema con las líneas de investigación de la UCSG, se relaciona con dinámicas sociopolíticas, instituciones jurídicas y democracia. Que directamente se relaciona con el problema de la discriminación en cuanto al género, se encuentran vinculado específicamente con las líneas de “derechos humanos y problemáticas sociales; la ciudadanía y derecho global, y las dinámicas sociopolíticas, democracia y actoría social. ya que dicha problemática debe ser abordada a partir de la mirada de diferentes actores, asimismo, lograr el goce de derechos de las mujeres sin discriminación alguna. (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2023).

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1. Marco Teórico

2.2.1. Teoría de Género

Para abordar este trabajo investigativo, la teoría de Género me permitirá comprender las barreras que obstaculizan sus oportunidades laborales. Estas barreras pueden generar efectos a corto y largo plazo en su desarrollo profesional y personal.

Los primeros fundamentos de la teoría de género surgen en el año 1949, Simone De Beauvoir en su documento titulado “El Segundo Sexo” en donde plantea que la sociedad define y limita a las mujeres únicamente a su rol reproductivo (ser madres y labores ligadas al contexto doméstico) impidiendo su desarrollo profesional, personal, y autonomía. Además, hace énfasis que el género es una construcción social y cultural que se antepone al sexo biológico, en donde se reconoce que las identidades de género son diversas y, además, son influenciados por factores que han sido conocidos históricamente, siendo así la sociedad reproductora de roles de género (De Beauvoir, 1949).

Sin embargo, lo masculino o femenino que es interpuesto socialmente, no define intrínsecamente a todas las personas de un sexo en particular, sino más bien esta definición se basa en roles y expectativas que la sociedad ha ido construyendo y asigna a cada individuo (De Beauvoir, 1949).

Esta perspectiva reconoce la diversidad de género y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática. Sin embargo, plantea que la

dominación de género produce la opresión de género y ambas obstaculizan esa posibilidad. Una humanidad diversa democrática requiere que mujeres y hombres seamos diferentes de quienes hemos sido, para ser reconocidos en la diversidad y vivir en la democracia genérica (Legarde, 1996).

La discriminación por género es uno de los problemas sociales que se encuentra basado por los procedimientos, actividades y roles creados o establecidos por la sociedad para hombre y mujeres, los mismos que perjudican o menosprecian a un género específico (Cruz M. , 2024, pág. 22).

La categoría género es adecuada para analizar y comprender la condición femenina y la situación de las mujeres, y lo es también para analizar la condición masculina y la situación vital de los hombres. Es decir que el género permite comprender a cualquier sujeto social cuya construcción se apoye en la significación social de su cuerpo sexuado con la carga de deberes y prohibiciones asignadas para vivir, y en la especialización vital a través de la sexualidad. Las mujeres y los hombres no conforman clases sociales o castas; por sus características pertenecen a la categoría social de género (Chirino O. , 2020).

“La discriminación por género ocasiona limitaciones en el desarrollo de una sociedad, debido que tiene relación directa con la economía de una nación ya que puede generar menor productividad, frenar el desarrollo de capacidades actuales y futuras y disminuir la institucionalidad” (Lara & Ocaña, 2022, pág. 22).

Ante lo antes expuesto, Lagarde refiere que “La problemática de género en que estamos inmersos mujeres y hombres forma hoy parte sustantiva en la construcción de la democracia y la redefinición de los modelos de

desarrollo, así como de la resignación de la vida personal y colectiva” (Marcela Lagarde, pág. 15).

2.2. Marco Conceptual

2.2.1. Discriminación laboral

Este concepto hace referencia a cualquier acto que limite el que una persona goce de un empleo con sus respectivos derechos y seguridad. Este acto se centra en alguna característica o cualidad específica en la persona. Según las reflexiones se observa este problema en cualquier acto de distinción o preferencias, basadas en el sexo, ideologías, raza, color, ascendencia y demás. Esto con el fin de reducir o anular el goce de sus derechos, el mismo trato o el acceso a las mismas oportunidades (Espinoza & Gallegos, 2018).

En la actualidad la discriminación se ha venido manteniendo de una manera discreta, más no se ha reducido. El gusto por la discriminación es independiente de cada individuo, es decir, que por más que se dé cuenta la eficiencia de un empleado si la preferencia del individuo es otra, el empleado se ve obligado a trabajar o ser contratado por un salario o sueldo inferior al establecida (Cruz M. , 2024, pág. 27).

O tal como menciona Alarcón (2023) el vivir en igualdad es un derecho que todo ser humano necesita para tener una mejor calidad de vida. Reconociendo que toda persona no debe ser tratada de manera diferente. Y en el campo laboral, se debe asegurar las mismas oportunidades y el crecimiento profesional. A nivel nacional, se cuenta con una legislación

completa para asegurar que todos los ciudadanos gocen de un ambiente laboral positivo, y existen decretos, políticas y leyes para erradicar esta discriminación.

También la autora Lahoz (2024) determina que este problema sigue presente en las organizaciones, donde el trabajador ve afectaciones en su vida profesional, salarial o moral. Se puede dar por la edad, por el género, por su origen étnico, por religión o discapacidad, entre otros motivos. Puede darse de manera directa, indirecta, de manera múltiple o individual. Incluso se llega a niveles de acoso, persecución. Ante estos actos, se debe reconocer las leyes vigentes, apoyarse en políticas y reglamentos internos de la empresa. Todo esto con el fin de evitar ese hostigamiento hacia los derechos humanos.

2.2.2. Estereotipos de género

Los estereotipos son comprendidos como actos que pueden limitar el completo desarrollo del ser humano en desenvolverse en la sociedad. Es decir, que se limita la libertad del individuo, que es algo fundamental en la vida de la humanidad. Estos estereotipos pueden frenar el desarrollo de las capacidades que tiene un sujeto en las diferentes esferas de su vida.

Un estereotipo de género es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir

sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas (ONU, 2025).

Los estereotipos son construcciones sociales que son transmitidos por la socialización con los otros y pueden ser llevados de generación en generación. Los estereotipos pueden presentar afirmaciones positivas o negativas sobre una persona o grupo de personas.

2.2.3. Trabajo

Esta acción importante que forma parte de la vida de la humanidad por varios siglos. Se debe entender en toda la extensión de la palabra. Desde el hecho de ser un deber, un derecho, una fuente de realización personal, una fuente de ingresos, y algo que satisface necesidades. Como indica Cristancho (2022) en sus inicios se lo vincula con la esclavitud y con ser una actividad completamente manual. Pero con el paso del tiempo, van llegando nuevas épocas, el ingreso del trabajador a fábricas, a la lucha por mejores condiciones, y el recibir salarios dignos.

Luego se entiende como ese punto que dignifica al hombre, y que permite su desarrollo del intelecto. O con la Revolución que trae a la mujer a este campo que era dominado solo por los hombres hasta ese momento. Se reconoce de esta manera, que el trabajo ejecutado por cada persona aporta a la riqueza y progreso de las naciones. Así se reconoce como fundamental como derecho y se van determinando normativas para su regulación con el tiempo (Cristancho, 2022).

Para los autores Tolfo y otros (2011) se entiende el trabajo como una actividad esencial y compleja que forma parte de la vida del ser humano. Es dinámica, es social y se puede llevar a cabo de manera colectiva o individual. Y se la realiza a cambio de una remuneración económica, que sirve para cubrir necesidades básicas.

Por otro lado, es importante indicar que el trabajo decente posee condiciones laborales, las mismas que son entendidas con un conjunto de factores que son parte del contexto laboral y puede incidir en la productividad del colaborador.

2.2.3.1. Remuneración

La remuneración es uno de los elementos esenciales en toda relación laboral, compuesta por un paquete de recompensas cuantificables, que representan el importe que recibe un trabajador por su trabajo (Armas & Llanos, 2017)

La remuneración hace referencia a la retribución en moneda que se recibe por la labor realizada dentro del contexto laboral; generalmente se es de carácter obligatorio acorde a la ley y la cantidad que se devengue determina la calidad del talento humano que puede adquirir la organización; entonces, la remuneración es el dinero que los colaboradores reciben a cambio de su trabajo (Chunga, 2022).

Una remuneración económica puede ser directa e indirecta. La directa se refleja en un salario, bono o comisión; la indirecta en vacaciones, gratificaciones, participación a utilidades y otros.

Este total de pagos que cada persona recibe por prestar sus conocimientos y servicios es la compensación a la que se acuerda entre ambas partes. Con el tiempo esta remuneración, no solo se fija económicamente, sino que tiene una dimensión psicológica, el que cada persona sienta que su calidad de vida mejora, que puede satisfacer necesidades, que es valorado y reconocido en su trabajo, que tiene oportunidades, que se puede educar, crecer y tener bienestar. Se entiende como un derecho, que debe ser digna, tiene carácter de sustento, permite la protección de quien la recibe. Y se la puede dar por jornadas, servicios, obras completas, comisiones y más (Chunga, 2022).

2.2.3.2. Capacitaciones y beneficios

El trabajo debe contar con distintos beneficios, que dentro de estos se contempla a la capacitación. De manera general, los beneficios, es ir más allá de solo cumplir una normativa, sino de implementar estrategias que satisfagan las necesidades de las personas. Estos pueden ir desde tener planes de carrera, de crecimiento profesional, de salud laboral, de tener seguros, comida, viáticos, protección a las familias, planes de jubilación, horarios flexibles, vacaciones. Es decir, son todas las compensaciones adicionales al salario, que permitan a la vez mejorar la calidad de vida de las personas, y que pueden ser más emocionales y psicológicas como una buena comunicación, progreso, apoyo, escucha y autonomía (Torella, 2014).

Dentro de estos beneficios, se tiene a los planes de capacitación. Que es toda la actividad que permite adquirir conocimientos, habilidades y

competencias concretas a los trabajadores en sus puestos de trabajo. Estas permiten mejorar el desempeño, alcanzar los objetivos, tener mejor confianza en las personas, que solucionen problemas, que contribuyan más a la empresa, que se forjen líderes y mejores aptitudes. Estos planes de formación deben ir en función de las necesidades de cada empresa, que parte de un diagnóstico, para una posterior propuesta y ejecución de cada taller (Bermúdez, 2015).

En sí, se entiende como todas las acciones que se aplican para mejorar y promover el desarrollo y mejoramiento del personal, modificando conductas, compartiendo conocimiento, desarrollando habilidades y actitudes. Son todos los reconocimientos o retribuciones que se da a los trabajadores, analizando que, en la actualidad, estos premios no solo son económicos, sino que son más psicológicos. Son herramientas que la organización debe apoyarse para conseguir y retener a su talento humano.

2.2.3.3. *Clima Laboral*

De acuerdo con Piligua y Arteaga (2019) este concepto contiene varios factores físicos y emocionales que cada trabajador puede percibir de su lugar de trabajo. Son todas las circunstancias en las que el individuo ejecuta sus actividades, así como la relación que tenga con sus compañeros, jefes, la estabilidad y sinergia que sienta. Por ese motivo se integra conceptos como la comunicación, la colaboración, el liderazgo, la carrera profesional, el nivel de satisfacción y las condiciones físicas del trabajo, desde la iluminación, ruido y demás.

También se debe considerar la cultura que se comparte entre compañeros de trabajo, los valores que se comparten, sus políticas, formas de trabajar, visión en conjunto, etc. Entonces se debe evaluar desde el conocimiento de los procesos, la colaboración, trabajo en equipo, el ambiente laboral, relaciones, procesos a cargo, tareas asignadas, recursos, niveles de bienestar, y beneficios a los que se puede acceder (Piligua & Arteaga, 2019).

Así también se indica, que el clima laboral se identifica a partir de las percepciones que tienen los colaboradores en relación con el recurso humano y físico del entorno laboral en el mismo donde estos desarrollan sus actividades laborales cotidianas. Además, es un factor que está vinculado con la cultura organizacional de la empresa, por ello es permanente e influye en cada empleado (Poole, 2006).

2.2.3.4. *Equilibrio trabajo-familia*

El equilibrio trabajo-familia es el compromiso que desarrolla cada individuo quien comparte estos dos sistemas a para responder de manera óptima y adecuada a cada uno de ellos, evitando invadir uno y otro contexto (Riquelme, Rojas, & Jiménez, 2012). Ambos espacios son fundamentales para el desarrollo del ser humano, reconociéndose complementarias y que se influyen entre ellas.

Por ello, el equilibrio familia-trabajo resulta ser esencial en cada individuo, por tal motivo la empresa debe construir estrategias a sus colaboradores para lograr este equilibrio y evitar la presencia de síndromes que se generan en el entorno laboral.

En la actualidad, alcanzar esta conciliación es cada vez más complejo, debido a las nuevas competencias, responsabilidades, e incluso al ingreso de las tecnologías, que no siempre permiten desconectarse al trabajador de sus obligaciones. De acuerdo con Rodríguez (2016) con el ingreso de la mujer al mercado laboral, también se dificulta el mantener los mismos roles en los hogares, y se suman más responsabilidades. Los límites entre ambos mundos cada vez son más difusos.

Por eso, es necesario que, desde las empresas, se ejecuten acciones que permitan esta desvinculación del trabajo en el tiempo libre de sus trabajadores. El permitir que cada trabajador pueda atender sus demandas personales y sociales. Aunque este proceso no siempre es sencillo, y se deba asumir el compromiso de todos los involucrados con este cambio cultural, hay que ser proactivos con los problemas que se puedan generar. Esta es una forma de retener y tener motivados a los empleados, por lo que se aconseja delegar tareas, responsabilidades, priorizar las metas más importantes, ser flexibles, permitir expresar y comunicar, establecer horarios que se respeten y fomentar el auto cuidado (Rodríguez M. , 2016).

2.2.4. Prácticas discriminatorias

Este concepto se comprende como una exclusión, como una carencia de acceso a derechos, y a recursos que son esenciales para la vida misma, y que ciertos grupos no gozan. Para el autor Córdoba et al. (2019) se entiende que son estructurales, ya que provocan diferentes problemas en quien la sufre. Incluyen desde un retraso en el acceso a desarrollo, o en gozar de beneficios como otros.

Estas prácticas se pueden dar debido a situaciones de pobreza, la carencia de educación o habilidades en la persona. Esta marginación se puede dar incluso por un estado de salud concreto en el individuo, teniendo consecuencias como el no poder gozar de derechos mínimos, de tener un empleo, o un desarrollo óptimo en la vida de cada persona.

También se indica que estas prácticas pueden ir desde el momento de contratar al nuevo trabajador, y durante todo el tiempo que labore en determinado lugar. De acuerdo con Carrera (2022) estas acciones se generan debido a prejuicios entre personas, o estigmas que se forman entre grupos. Aquí se incluye al área de talento humano, que es la principal que ejecuta estos procesos de contratación, y que debe velar por un buen ambiente laboral. Ya sea por el sexo, raza, edad, religión, discapacidad y demás.

Entonces, estas prácticas se pueden evidenciar desde actos de hostigamiento, de burlas, de acoso, de discriminación, de hacer distinciones entre las personas, no permitir la participación de estos trabajadores, no reconocer el trabajo ejecutado, no permitir el goce de derechos humanos, o que exista diferencia de salarios y otros.

2.2.5. Empleo

Según los autores Castillo y Rosero, el término empleo se comprende como toda actividad de producción realizada para otros o terceros, efectuada por una persona en edad para trabajar, con la finalidad de generar ingresos propios o para otros a cambio de una retribución económica, remuneración o beneficios (Castillo & Rosero, 2007).

Así mismo otros autores en relación con esta definición, afirman que existen dos tipos de empleo: formal e informal:

El empleo formal hace referencia a la inclusión de trabajadores a una relación laboral, conocida como relación de dependencia, en donde los empleadores solicitantes del servicio deben ofrecer todos los derechos y beneficios de ley que existiesen en un determinado país para el determinado cargo o puesto a desarrollar. Estos beneficios comúnmente suelen ser la seguridad social, liquidaciones y bonos de ley.

El empleo informal a diferencia del anterior tipo de trabajo, este si recibe una remuneración por el servicio que realiza la persona, sin embargo, no poseen una relación laboral reconocida, y el empleado puede no cumplir los derechos y beneficios existentes en la ley (Enríquez & Galindo, 2015).

Esto se complementa con lo que determinan Dolores, López, Delgado y Hernández (2023) que se enfocan en lo que es el empleo digno, pleno, con el goce de todos los derechos. Básicamente es esa actividad que se realiza a cambio de un salario o especies, pero que en la actualidad se busca un empleo decente, que inspire el desarrollo de las personas, mejores condiciones de vida, participar, con ingresos dignos, y que satisfice las necesidades del empleado.

2.2.6. Subempleo

Se entiende este concepto como la condición donde la persona en edad de trabajar, no puede hallar empleo formal, por lo que opta por condiciones precarias con el fin de generar un ingreso. Es decir, que se relaciona con el

número de horas laboradas, y en relación se disminuye también el salario que perciben. Es trabajar menos horas a la semana, y percibir menos que el salario mínimo (Carrión D. , 2018).

También se tiene el aporte de otros estudios, donde se puede determinar que este problema afecta en especial a los jóvenes quienes por falta de experiencia no pueden acceder a un empleo formal, a pesar de que tienen sus familias por sustentar. Y por este motivo optan por emprender, por lo que en el país también se tiene un programa de apoyo de parte del gobierno que da préstamos para aportar a estas iniciativas (Siavichay, 2020).

Y de parte del Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC (2017) en Ecuador se tiene un control en el mercado laboral, que se apoya en el Registro Único de Contribuyentes RUC, para clasificar las personas subempleadas en lo formal e informal. Esta diferencia también se observa en el nivel de ingresos que tienen estas personas.

2.3. Marco Normativo

En este tercer apartado se describen las normativas y leyes nacionales e internacionales que tributan al derecho del trabajo.

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Es la principal normativa que regula el país, en donde se establecen derechos vinculados con el Buen Vivir como el trabajo, la seguridad social, entre otros, así como lo menciona el artículo 33, donde se observa que el trabajo es un derecho, un deber, una fuente de realización de la persona y una importante base de la economía. Y es una garantía que el Estado debe

respetar a todos los ciudadanos, con el fin de que gocen de una vida digna, que gocen de remuneraciones, seguridad, y que el empleo sea libremente escogido y en un ambiente adecuado (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Asimismo, se menciona asegurar el derecho a la seguridad social, y ubica al Estado como ente responsable del pleno goce de dichos derechos, enfocándose en los principios de equidad, igualdad, participación etc. También, el derecho al trabajo es concebido como un derecho que debe ser otorgado a todos y todas para satisfacer necesidades básicas del individuo. Por tal motivo, el Estado debe generar empleos dignos con entornos saludables, amigables y estables para todos y todas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

2.3.2. Tratados y Convenios Internacionales

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW

Esta ley abarca todo tipo de discriminación que la mujer pueda sufrir, tanto en lo social, lo económico, lo cultural y lo civil. Para esto es necesario que cada estado consagre en sus legislaciones, los respectivos controles y políticas para la protección efectiva de la mujer. Se debe cambiar los patrones socioculturales, educar a la familia, e incluir a la mujer en las decisiones fundamentales en política y en gozar de los mismos derechos (Asamblea General ONU, 1981).

En el tema laboral, se estipula que deben tener las mismas condiciones de capacitación o de elección de su profesión, acceso a becas, a programas,

a información y debe eliminarse todo estereotipo en su contra. Y concretamente en el artículo 11 se determina, la igualdad de remuneración, de prestaciones, de seguridad social. Que no sean despedidas por motivo de maternidad o matrimonio, por embarazos que debe ser el tiempo donde más protección gocen. Y estas legislaciones igual deben actualizarse de acuerdo con nuevos acontecimientos (Asamblea General ONU, 1981).

Convenio sobre igualdad de remuneración OIT

Este convenio, el cual sigue vigente aun hasta la actualidad, siendo uno de los principales instrumentos para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Este documento incluye a más de 170 países, dentro de los cuales se incluye a Ecuador. Y se tiene a la OIT como principal actor que monitorea todas las políticas laborales que se incluyan (OIT, 1951).

Expresa la igualdad de remuneración que deben tener los hombres y mujeres, misma que debe estipularse sin fijación en el género del trabajador. Cada puesto debe evaluarse de manera objetiva, con el apoyo de las autoridades y de la OIT. Y cada Estado miembro de este convenio debe cumplir con lo fijado, así como denunciar en caso de algún problema (OIT, 1951).

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT

Este convenio se centra en todo tipo de discriminación, exclusión o preferencia que un trabajador reciba. Para su consecución se menciona el tener leyes y programas que garanticen la formación de los sujetos en iguales condiciones. Que se modifiquen las practicas administrativas de exclusión al

género, y conseguir la colaboración de organizaciones de empleados para fomentar estas políticas (OIT, 1958).

Este documento, al igual que el anterior incluye a Ecuador como los países que han ratificado y comprometido a adoptar sus políticas. Sigue vigente hasta la actualidad como un convenio fundamental y relevante en la lucha contra la discriminación laboral.

2.3.3. Leyes Orgánicas y Ordinarias

Ley de Seguridad Social

Además del derecho al trabajo, es esencial, debido a que permite obtener recursos económicos para el hombre y para los miembros que integran la familia. Además, el ser humano al tener un trabajo decente se vincula con todos los beneficios que brinda dicho derecho al trabajo

Que el ser humano posea un trabajo que tengan todos los beneficios y condiciones adecuadas como por ejemplo la seguridad laboral, lo cual lo convertiría en personas de protección del Seguro General Obligatorio como afiliados debido a que tienen una relación de dependencia en una empresa. Esto contribuye a que el trabajador posee diferentes beneficios médicos, como atención a hijos, cónyuges, atención por accidentes laborales, etc. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

El organismo encargado en el país de esta seguridad social es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la cual es una organización pública descentralizada, con autonomía y personería jurídica, que posee varias instituciones en diferentes partes del país. Esta empresa tiene como objetivo

de velar por el derecho a la salud de la persona, quien se encuentra en situación de dependencia en una empresa sea pública o privada, contra cualquier riesgo o accidente que se suscite dentro del entorno empresarial (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres

Esta ley tiene como objeto que el ámbito laboral sea equitativo para mujeres y hombres, que, a igual trabajo, reciban igual remuneración. Se debe considerar más bien las condiciones profesionales, las competencias, el cumplimiento de las tareas, esfuerzo, responsabilidad y la formación de cada persona, para definir el salario. Y como medidas de prevención se debe garantizar acceso a capacitaciones, a mejorar la cultura organizacional, a tener un control de este cumplimiento, tener rectores de estas políticas, que den respuesta a los reclamos o situaciones de discriminación (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024).

Código del Trabajo

El presente código se aplica a nivel nacional y en todas las modalidades de trabajo, el cual parte desde la idea de que este trabajo es un deber social, un derecho humano, y que se encuentra protegido por la Constitución, leyes internacionales y nacionales. Todo trabajador en el país se regula con esta legislación, considerando que tienen libertad de trabajo y contratación, así como una lista de derechos irrenunciables, que deben gozar de protección, y las leyes serán de aplicación favorable para el trabajador siempre (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

2.4. Referente Estratégico

2.4.1. Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador

El Plan Nacional de Desarrollo es el máximo instrumento de planificación nacional, en el que se establece la directriz política y administrativa para diseñar e implementar la política pública en Ecuador.

En este sentido, el Plan Nacional de Desarrollo contempla ejes fundamentales: entre ellos, se encuentra el eje de desarrollo económico, en el cual en su objetivo 6 hace referencia “Incentivar la generación de empleo digno” brindando espacios inclusivos, basados en enfoque de derechos, permitiendo la participación de las mujeres en este entorno.

Con este eje, “el Plan Nacional de Desarrollo será una guía, que desde la política pública permitirá afrontar barreras de género que han sido impedimentos para el acceso a un empleo digno a los grupos vulnerables como lo son las mujeres, logrando así, un Ecuador más seguro, próspero y equitativo” (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

2.4.2. Planes de Igualdad

De parte del Ministerio de Trabajo (2024) se define este documento con alcance nacional. Donde se estipula que las empresas deben aplicar planes de igualdad, para lo cual todos deben asumir el compromiso de esta equidad. Se debe formar también comités de igualdad y responsables que controle el cumplimiento de estas acciones. Sus ejes de acción van desde la selección y contratación de las personas, en la capacitación que los trabajadores reciban, en la promoción profesional, eliminando la brecha salarial, teniendo mejor

comunicación, previniendo riesgos con enfoque de género y fomentando la conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

2.4.3. Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial PDOT Guayaquil

Este plan local de la ciudad de Guayaquil, rescata diferentes ejes de trabajo, como lo social, económico, ecológico e institucional. Se reconoce las principales actividades económicas a las que se dedica esta población que va desde la construcción, todo lo inmobiliario y el comercio, así como el aporte de cada una de estas al desarrollo de la localidad. Guayaquil como tal tienen una tasa de empleo adecuado de 51,2%, que es superior a la media nacional, pero inferior a otras ciudades principales del Ecuador. Lo cual sustentan que se debe a la crisis de la pandemia del Covid1-19 (Alcaldía de Guayaquil, 2021).

Considerando esta realidad se propone un plan de acción, para mejorar las condiciones integrales de la población. En esta propuesta se incluye la atención a los grupos vulnerables como las mujeres, y se apoya en proyectos como ferias, eventos, regeneración y potenciando el turismo y el desarrollo de sus barrios. También se busca fortalecer la capacidad productiva, el acceso a programas de formación, a herramientas tecnológicas, y el desarrollo integral de las personas y sus hogares (Alcaldía de Guayaquil, 2021).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque cualitativo

El enfoque metodológico que se utilizó en esta investigación es cualitativo, el cual busca captar la realidad social de los sujetos, de una manera real y natural, obteniendo información subjetiva y flexible de los sujetos y poder luego realizar el análisis e interpretación de los resultados desde un proceso inductivo, lógico para de esta forma comprender la realidad de estos (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2018).

3.2. Tipo y Nivel de Investigación

El tipo de investigación es aplicada. Es un tipo que ofrece la oportunidad de crear o confeccionar soluciones al problema estudiado a partir de las teorías e investigaciones básicas anteriores. Castro y otros (2023) explican que esto permite adquirir todo el conocimiento en un fenómeno en específico, y posteriormente poder generar soluciones para su solución.

Respecto del nivel de investigación, para los objetivos planteados, es apropiado trabajar dentro del marco exploratorio y descriptivo. La investigación exploratoria plantea un nivel inicial de indagación, ya que se aplica sobre temas o problemas poco estudiados o con pocos datos y los resultados permiten aproximarse a la naturaleza de este (Arias, 2016, pág. 23). La investigación descriptiva, por su parte, caracteriza un hecho o problema desde sus dimensiones tal cual son observadas en la realidad, por

lo que implica un nivel medio de investigación (Arias, 2016, pág. 24). Si bien es un nivel medio, no implica que sea superficial, al contrario, es un enfoque que permite reconocer variedad de dimensiones del fenómeno, compararlos y construir la realidad del problema a través de sus dimensiones.

Al trabajar con un grupo de mujeres en concreto, se tiene que analizar las diferentes características de este grupo, como edad, instrucción, si cuenta con un trabajo o no con este tipo y nivel de investigación, se va a alcanzar esa profundidad en los datos, ya que se enfocará directamente en ellas.

3.3. Universo, Muestra y Muestreo

En las investigaciones se debe identificar la totalidad de afectados por el problema, pues son las personas que lo viven quienes darán información fiable y válida sobre este. La totalidad de sujetos involucrados en el problema es lo que se considera el universo o población, esto es, “se le llama población a la cantidad de personas o conjunto de elementos totales que cuentan con las características de interés para las investigaciones” (Mejía, Díaz, & Fuentes, 2021, pág. 138). Debido a que normalmente las poblaciones son grandes y difíciles de manejar, se maneja el concepto de muestra, que es una porción representativa de la población.

En este caso, debido a la naturaleza del tema de investigación y la baja accesibilidad a la población, así como el enfoque de investigación cualitativa que se plantea, se opta por una muestra no probabilística por conveniencia, el cual “implica la selección de los participantes en el estudio mediante la disponibilidad más conveniente” (Mejía, Díaz, & Fuentes, 2021, pág. 145).

Concretamente se pretende trabajar con mujeres del barrio San Eduardo, con una muestra específica de 8 mujeres.

Para seleccionar adecuadamente la muestra, se debe seleccionar los criterios de inclusión y exclusión sobre el perfil de las mujeres que pueden participar en el estudio. Estos criterios ayudarán a reducir los sesgos que se introducen indefectiblemente con el tipo de muestreo por conveniencia, y es que este tipo de muestreo tiene la debilidad de que, al escogerse los participantes por conveniencia, ya sea por escasez de información o de acceso a variedad de elementos de la población, se puede componer una muestra que no necesariamente asegure la representatividad.

Los criterios de selección de las participantes para el estudio son los siguientes:

- Mujeres de 25 a 45 años
- Trabajadoras que laboren en empresas del sector público y privado.
- Mujeres de diferentes etnias (Mestiza).
- Mujeres predispuestas a trabajar en el estudio.

3.4. Categorías de análisis

En este punto se realizó la matriz de operacionalización de variables que se encuentra adjunto en anexos. Pero de manera detallada se indica a continuación las categorías, variables e indicadores que se han designado para la correspondiente recolección y análisis de la información.

- **Factores de discriminación laboral:** se tiene los factores estructurales (nivel educativo, acceso a oportunidades laborales y condiciones socioeconómicas); los factores culturales (roles de género

y normas sociales); los factores institucionales (políticas públicas y laborales, mecanismos de denuncia).

- **Estereotipos laborales:** se tiene las percepciones sobre roles laborales (opinión sobre capacidades femeninas en roles de liderazgo).
- **Formas de discriminación:** se tiene la discriminación salarial (brecha salarial entre hombres y mujeres); la discriminación en el acceso a empleo (casos de rechazo a mujeres por género).
- **Percepción de prácticas discriminatorias:** se tiene las prácticas laborales (comentarios sexistas, acoso laboral y dificultad de ascenso); y el impacto en la estabilidad laboral (rotación laboral y renunciadas motivadas por discriminación).

3.5. Formas de Recolección de información

3.5.1. Entrevista

La entrevista es uno de los instrumentos de recolección de información más valorados, ya que permite una conexión con el entrevistado, a la vez que facilita al entrevistador valorar expresiones, posturas y diversidad en el lenguaje. La entrevista en el campo de investigación cualitativa “combina la participación en la vida de las personas que están siendo estudiadas con la inmersión del investigador en la cotidianidad del grupo reconociendo las creencias, los miedos, las esperanzas y las expectativas básicas” (González, Molina, López, & López, 2022, pág. 2)

El tipo específico de entrevista a emplear es la semiestructurada, el cual implica una preparación de la entrevista, sus partes y cuestionamientos a hacer al participante, pero es flexible y permite introducir algunos temas

nuevos o modificar las preguntas de acuerdo con la dinámica observada en el momento de la aplicación. Se aprovechará la capacidad de este tipo de entrevistas para profundizar en los datos brindados por las participantes.

Una de las características principales de la entrevista es que es más íntima y permite una interacción cara a cara y una escucha que puede pasarse por alto con otras técnicas. Esto facilita que el entrevistado o participante sea mucho más abierto, amplio y detallista al explicar su punto de vista del tema planteado. Como en todo proceso investigativo, este tipo de entrevista exige que el investigador sea prudente y balancee bien la carga académica con la personal en cada pregunta.

3.6. Formas de análisis de información

La información recopilada será procesada como contenido y será analizada específicamente bajo la técnica de codificación axial. Implica la identificación de categorías (ideas, acontecimientos, incidentes categorizados bajo un nombre) en los discursos recopilados y luego estas categorías se clasifican de acuerdo con las dimensiones o categorías obtenidas en las respuestas para un análisis, apoyándose en una matriz de respuestas y en la codificación abierta (Estrada, Arzuaga, Giraldo, & Cruz, 2021).

Este tipo de análisis es meticuloso y favorece la interpretación de acciones, circunstancias y orígenes de los comportamientos indicados por los entrevistados a través de un proceso sistemático que asegura que ningún aspecto recopilado sea pasado por alto.

Una vez identificadas las categorías y subcategorías, estas se arreglan en una matriz axial que ayudará a ordenar las respuestas más relevantes y así obtener claridad sobre los cómo y los por qué planteados por el investigador y las relaciones que existen entre los factores del problema o situación. Este análisis es el que permite dar respuesta a los objetivos de la investigación. Finalmente, los datos son contrastados con la teoría y demás referentes existentes sobre el problema para comportar la visión de la investigación.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se detallan los resultados obtenidos de las entrevistas aplicadas a las ocho mujeres del barrio San Eduardo de la ciudad de Guayaquil. Para reconocer la discriminación laboral que enfrentan de acuerdo con sus realidades, y condiciones de cada caso.

Objetivo específico 1: Identificar los factores que influyen en la discriminación laboral hacia las mujeres de barrio San Eduardo del cantón Guayaquil en el año 2024

Se analizaron variables como los factores estructurales, culturales e institucionales en las empresas. Lo cual ha permitido conocer todas las ideas que se han establecido en la sociedad y la familia para mujer y hombre. Por ejemplo, en este barrio, de acuerdo con datos en una Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU, se reconoce que la familia se ha formado basada en patrones tradicionales, donde la mujer es quien debe hacerse cargo del hogar, y el hombre es el único proveedor del hogar, por todos los roles establecidos. Esto perpetua la diferencia de géneros y limita lo que la mujer puede aportar en realidad (Ramón, 2018), siendo esto un factor estructural de género.

Factores estructurales

Lo primero que se buscó conocer con este grupo de mujeres, fue su nivel educativo, ya que este incide en la posibilidad de mantener un empleo,

de poder ascender y tener mejores oportunidades económicas. Esto lo confirma la autora Suarez (2022), quien confirma que el tener una formación determina el acceso a un empleo mejor remunerado y con mejores condiciones. El tener enriquecido los conocimientos teóricos y las habilidades, permite tener un empleo formal y reconocer que el sujeto aportara el desarrollo de la organización.

De acuerdo con los resultados, se determina que solo una de estas mujeres tiene educación superior completa y siete de las ocho mujeres entrevistadas solo alcanzaron el bachillerato. Demostrando que este grupo de mujeres tienen una carencia en educación formal, que les facilite a la vez mejores oportunidades en un mejor acceso a empleo, tal como ellas mencionan en sus respuestas.

Adicional, se reconoce que estas mujeres no han contado con el apoyo necesario para continuar con sus estudios, ya sea por sus familias o por condiciones socioeconómicas de su niñez y adolescencia. Esto se conoció tal como ellas expresan en sus palabras:

- *“...por falta de apoyo, no pude seguir mis estudios...”* (M02, 2025)
- *“...por falta de apoyo de mis padres. Mi madre a temprana edad falleció y mi padre se hizo de otro compromiso y prácticamente crecí con mi abuela, y para ella no era importante el estudio...”* (M03, 2025)
- *“...salí de casa pronto y no pude continuar...”* (M05, 2025)

Brevemente se puede indicar, que el hecho de que estas mujeres no tengan una mejor educación les limita en sus oportunidades laborales, en

acceder a un mejor salario, una autonomía y empoderamiento en sus hogares, se puede perder sus potencialidades, e incluso generar una pobreza intergeneracional en sus familias.

Estas respuestas evidencian lo compartido por la autora Ruiz (2021), donde señala que la mujer, como se la considera responsable del hogar no cuenta con el apoyo de sus familias o de sus padres. La mujer desde la infancia vive con estereotipos y representaciones sociales que se comparten generación tras generación y que limitan su verdadero valor. Y así la sociedad se ha organizado, con matices de dominación de ciertos grupos que tienen privilegios y dominación sobre otros.

Esto ha resultado en mantener a la mujer en el hogar, en otros roles sociales, que no comparte con el hombre. Es necesario señalar, que de acuerdo con datos de ONU Mujeres (2022), las mujeres ya están rompiendo tradiciones, ahora existen más niñas estudiando, y mujeres profesionales. Lo que se traduce en mejores oportunidades de desarrollo y de calidad de vida.

Frente a esto, es importante indagar si las mujeres consideran que la educación afecta sus oportunidades laborales y de qué forma. Respecto a esto, las entrevistas señalan:

- *“...sí, porque mi nivel de instrucción es de segundo nivel ya que no cuento con los recursos necesarios para poder abastecerme en mis estudios, alimentación, gastos universitarios y movilidad para poder trasladarme a la Universidad y otra por la distancia y el peligro...”* (M01, 2025)

- *“...sí, siento que me afecta porque le saben tomar en cuenta a los profesionales por su nivel de estudios alto y los cursos realizados...”* (M02, 2025)
- *“...por no tener un título de tercer nivel o cuarto nivel, piensan que no somos capaces de realizar lo que ellos tienen programado...”* (M03, 2025)
- *“...si han implementado ciertos filtros y exigencias de nivel intelectual que limitan las pericias del personal...”* (M05, 2025)
- *“...sí, porque eso es la puerta de oportunidades...”* (M08, 2025)

De acuerdo con Córdoba, Herrera, Torres y Montenegro (2019) el acceso a ciertos recursos y derechos profundiza las prácticas discriminatorias. Dentro de estos factores, se incluye la falta de educación de una persona, causando una marginación y consecuencias sociales que, a largo plazo, también significa menos oportunidades laborales, y condiciones económicas de una mejor calidad de vida.

Y esta limitación a recursos, se vive más en el género femenino. Lo cual se percibe tanto en la sociedad y el ámbito laboral, que perpetua estos patrones sexualizados y negativos. Se guían por estereotipos, por limitar el liderazgo que la mujer pueda llegar a tener en sus empresas. A través de la historia se observa esta desvalorización, que tratan de ocultar por medio de requisitos que no se ajustan a sus realidades, como exigirles un título que estas mujeres pueden no tener, considerando el tipo de empleo al que se

postula. Provocando una limitación en sus condiciones de vida y acceso a mejores recursos de calidad.

Según menciona González, Molina y López (2022), la mujer en estos casos solo puede insertarse en trabajos informales, con ganancias más bajas. Esto es debido a la inestabilidad que se siente en este sector laboral, y esto se evidencia en sentimientos de desmotivación, frustración y exclusión social. Estas mujeres son más vulnerables, tienen ocupaciones inestables y más propensas a riesgos en su comunidad.

Esto último provoca que la mujer no goce de seguridad social, o de mejores condiciones sociales. Se encuentran en estado de precariedad o de condiciones adversas para su vida y salud. También les arrebatada la oportunidad de tener mejores redes laborales, o contactos de apoyo en el mundo empresarial, ya que no tiene estas conexiones. O el hecho de formarse en educación o habilidades en su profesión. Y se repite el mismo estado de pobreza intergeneracional.

Adicional de los estudios, las mujeres pueden haberse enfrentado a otros retos en el mercado laboral. Debido a esto, se les cuestionó sobre otras dificultades que hayan presenciado para tener acceso a estas oportunidades de empleo formal.

- *“...porque tenía hijas, y cuando ingrese a mi primer trabajo formal ya tenía 30 años...”* (M02, 2025)
- *“...mucho competencia, hay que tener palancas o algún duro en una empresa conocida para encontrar trabajo...”* (M03, 2025)

- “...cuando me gradúe, pedían experiencia, y ahora que la tengo, la muralla es mi edad...” (M05, 2025)
- “...falta de conocimiento científico...” (M06, 2025)
- “...requieren a veces con mucha experiencia...” (M08, 2025)

Como se indica en sus respuestas, estas mujeres luchan con el hecho de ser madres o de tener un rango de edad concreta. Estos son requisitos explícitos que se piden en algunos empleos para contratar a una persona y conocer su grado de disponibilidad. O también en sus respuestas se indica el nivel de empleabilidad que tiene cada una, en relación con el mercado laboral que se encuentra saturado en algunos sectores a los cuales estas mujeres pueden acceder. Esto eleva el nivel de competitividad y exigencia que se tiene al momento de contratar.

Incluso estas historias no solo las viven en sus propias vidas, sino que se escuchan continuamente relatos como estas. Por ejemplo, una participante señaló: “...he escuchado a mis vecinas y amistades que hay que tener el título universitario, y son pocas empresas que contratan limpiamente, sino todo lo hacen por la izquierda...”

Esto se confirma por Rodríguez (2023) quien menciona que a las mujeres se les dificulta en ocasiones encontrar un trabajo, por su educación, por falta de experiencia, o porque tienen que combinar su trabajo, con sus tareas domésticas o de madre. Por esto, optan en muchos casos por insertarse en el mundo laboral informal, ya que el formal, tiene muchas barreras para su flexibilidad de vida, tiempo y cargas.

En especial este tema se concentra en las condiciones y realidades de estas mujeres. Son personas jefas de hogar, que tienen hijos, que salieron embarazadas jóvenes, que no culminaron sus estudios y que a la vez les limitó ganar experiencia laboral. Desafortunadamente, las empresas pueden basarse en criterios sexistas y estereotipos que no permiten una oportunidad a estas mujeres, y prefieren contratar a hombres sin estas limitantes.

Para ingresar a un empleo formal y demostrar el verdadero valor y aporte que se pueda dar como trabajadora, hay que ser contratado en primer lugar. Por lo que las organizaciones deben ser equitativas desde este momento. Por este motivo se les preguntó a las mujeres, cuáles creen ellas que son las principales barreras en este momento de ser seleccionadas entre todos los participantes:

- *“...lo principal es el nivel de estudios y los conocimientos en la entrevista laboral...”* (M01, 2025)
- *“...los estudios y los recursos económicos...”* (M03, 2025)
- *“...nivel de conocimiento, no tengo título universitario y ahora toca tener recomendaciones...”* (M04, 2025)
- *“...la edad, la estética, el nivel intelectual...”* (M05, 2025)
- *“...la falta de educación y experiencia...”* (M08, 2025)

Esto primero se refleja en las estadísticas nacionales y mundiales, donde informes indican que a diferencia del 56% de hombres que se encuentran empleados, las mujeres solo están el 38% (Vaca, 2019). Y concretamente en la ciudad de Guayaquil, se vive índices más altos de

informalidad, donde se habla de un 60% de mujeres que laboran, pero en el sector informal. Han tenido que acoplarse a actividades de trabajo doméstico, de manufactura, de vendedora ambulante y otros empleos que se identifican por sus bajos salarios y exclusión de oportunidades (Cuesta, y otros, 2011).

Adicional, desde sus respuestas se puede mencionar que la mujer no solo lucha por un título o experiencia, sino que las empresas tienen más barreras para contratar a un hombre o mujer. Se ha determinado que las organizaciones incluso se fijan en su apariencia física o su nivel socioeconómico para contratarlas. La sociedad ha seguido estándares de belleza y subestiman a la persona que no los cumple. Sucediendo lo mismo en las empresas, las cuales se podrán guiar por un prestigio o por sus redes de contacto, por lo que no dan oportunidades a personas fuera de estos niveles establecidos.

La siguiente variable que se estudió son las condiciones socioeconómicas, que mantienen estas mujeres, donde en primera instancia se quiso conocer su perspectiva sobre la posible relación que existe entre la situación socioeconómica de las mujeres y su acceso a empleo. Esto contiene tanto su nivel de ingresos, dónde vive o la situación de sus familias.

- *“...el barrio donde resido se ha vuelto un lugar de peligro en estos últimos años, con semaforización roja por el nivel de delincuencia. Y los lugares para poder trabajar me quedan muy lejos, y se nos hace difícil al momento de regresar a nuestros domicilios en la noche...”*
(M01, 2025)

- *“...no tengo una buena paga, tengo que tomar el bus, es peligroso porque asaltan, y se complica a la salida de mi trabajo, es terrible la situación que se vive...”* (M02, 2025)
- *“...los empleos que encuentro no están en mi área geográfica...”* (M04, 2025)
- *“...tienen una relación directa porque ahora escogen el personal hasta por su ubicación domiciliaria, o si tienen pequeños hijos les limita el cumplimiento de sus aspiraciones patronales...”* (M05, 2025)
- *“...se aprovechan de las personas desempleadas para pagarles poco...”* (M06, 2025)

Como indica Insulza (2011) la mujer se ha visto discriminada en toda esfera social de su vida. Y por años han tenido que enfrentarse a barreras que la sociedad les ha impuesto, y vivir en una cultura machista, que desvaloriza la mujer. Y ahora incluso la empresa antes de contratarlas puede fijarse en otros aspectos, como el domicilio que mantiene o la familia de la que proviene. En parte se puede justificar este accionar por el nivel de inseguridad que existe en el país, pero no debe pagar solo la mujer por condiciones externas que ellas no controlan.

En concordancia con esto, se les preguntó a estas mujeres, si creen que la pobreza les impacta en las posibilidades laborales y cómo lo perciben ellas:

- “...sí, ya que no tenemos visita de ninguna red o centro comunitario para poder impulsarnos y prepararnos en nuestro propio sector y poder emprender con lo aprendido...” (M01, 2025)
- “...si afecta, porque hasta para entrar a un trabajo no hay dinero para comprar uniformes o realizarse exámenes que piden...” (M02, 2025)
- “...si impacta, porque yo quiero trabajar y estudiar y si ya trabajo es para medio tiempo, no puedo estudiar porque no hay dinero para pagar los gastos de los estudios y más gastos en el hogar...” (M06, 2025)
- “...si nos discriminan por debajo y por el lugar donde vivimos, piensan que somos personas de mal...” (M08, 2025)

De acuerdo con sus respuestas, más bien se puede confirmar, lo que menciona Pareja (2023), que el que la mujer no tenga acceso a un empleo digno, le provoca menos oportunidades de desarrollo y, por ende, la mujer y su familia, se mantiene en un círculo de pobreza constante. Y eventualmente, esto incide en su calidad de vida, en su bienestar, en vivir dignamente.

Así como se determina en sus propias palabras, que solo por el barrio donde residen, son personas que no cuentan con las mismas oportunidades. Como el hecho de no tener acceso a una red de apoyo formal, de organizaciones privadas o del mismo gobierno. El lugar de donde provienen no debe ser determinando del aporte y valor verdadero que tiene este grupo de mujeres.

Factores culturales

En este punto, el primer apartado que se analizó fueron los roles de género. Los cuales se van estableciendo a través de la vida, de lo que la sociedad indica a cada uno. De cómo deben ser hombres y mujeres, de quién debe cocinar, trabajar o limpiar. De que solo el hombre debe ser el proveedor y la mujer debe mantenerse en el hogar. O de los niveles de sumisión, emocional, de quien tiene el liderazgo de la familia, etc. Erróneamente la sociedad y la familia se ha centrado en estas construcciones sociales, que restringen y limitan lo que pueden aportar cada ser humano.

Conscientes de estos roles, se les preguntó cuáles de estos están presentes en su barrio:

- *“...en que el hombre debe llevar el pan de cada día a las casas, y las mujeres se encargan de la casa, porque no tenemos fuente de ingreso...”* (M01, 2025)
- *“...las mujeres hacemos las tareas domésticas, cocinar, limpiar, ordenar, cuidar de niños y otras personas dependientes...”* (M03, 2025)
- *“...aquí los hombres solo quieren que uno cocine y limpie la casa, porque de que vale que uno quiera trabajar si se aprovechan con el pago y todo el día fuera de casa...”* (M06, 2025)

Aquí juega un rol esencial, la teoría de género, en buscar reconocer la diversidad de género, en construir una sociedad más democrática. Además, que es una estructura que ha revolucionado cómo el mundo se concibe,

evidencia las desigualdades entre mujeres y hombres y hace cuestionar las normas en las que siempre se han sostenido para esta división de roles (Etchezahar, 2014).

Así también se les preguntó, de qué manera estos roles, les limitan el crecimiento como mujeres en su vida profesional y laboral.

- *“...por el machismo que en la actualidad aún existe en algunos barrios y el no poder defendernos como mujeres sin tener un sueldo de donde debamos manejarnos en nuestros hogares...”* (M01, 2025)
- *“...porque nos dedicamos a la crianza de los hijos, de hacer de comer en la casa...”* (M02, 2025)
- *“...por el machismo, piensan que, en pretexto del trabajo, salimos por diversión, por eso impiden salir a trabajar...”* (M03, 2025)
- *“...porque aún estamos en una sociedad machista, pese al crecimiento de las plazas laborales femeninas, pero su rol como ama de casa también la desgasta y en cierto porcentaje la hace cesar de su trabajo...”* (M05, 2025)
- *“...si limitan, porque se deja a los hijos botados en casa por un sueldo mínimo, pero la necesidad obliga a salir a laborar a pesar de la inseguridad, extorciones, por el hecho de salir a laborar piensan que ganamos bastante sueldo...”* (M06, 2025)
- *“...pensamiento cultural. Las mujeres que fueron criadas bajo esta orientación son más propensas a seguir el círculo hasta que decidan salir de esa zona de confort y crean en sí mismas...”* (M07, 2025)

Según las respuestas de estas mujeres, se percibe que en sus hogares y comunidad sufren de un constante machismo. Tal como una de ellas indica, que continúan en estas condiciones de desigualdad, hasta que salen de esta zona de confort. Es decir, hasta que luchan por gozar de sus mismos derechos, por acceder a un empleo y no continuar siendo la misma ama de casa, madre o esposa solamente. O cuando deciden abandonar una relación negativa para sus vidas.

De acuerdo con la OIT (2016) el que las mujeres vivan con estereotipos y teniendo que cumplir con expectativas de la sociedad, le suma más responsabilidades a su vida. Por ejemplo, en el campo laboral, se les puede exigir una jornada más extensa al igual que a los hombres, pero no se reconoce la diferencia de que ellas tienen un hogar que cuidar. Se estaría negando el derecho de conciliar su vida laboral con su vida familiar y personal.

Esto tiene que ver con las normas sociales, que se refiere a todas las costumbres o ideas que una sociedad mantiene, en relación con la contratación de mujeres. Por eso se buscó conocer cómo afecta esto a este grupo de mujeres en su comunidad:

- *“...la costumbre del rol de la mujer que es para la casa y el hombre para el trabajo y llevar el sustento al hogar...”* (M01, 2025)
- *“...no quieren contratar a una mujer cuando uno les dice que tenemos hijos eso afecta, o estar embarazada...”* (M02, 2025)
- *“...el machismo de los hombres, la imagen de una persona en toda empresa lo contratan dependiendo de su imagen y del lugar...”* (M03, 2025)

- *“...la incidencia machista, la inclinación de la mujer hacia su familia y que priorizará a sus hijos en lugar de la plaza de trabajo...” (M05, 2025)*
- *“...yo creo que en mi caso es por mis estudios que no logré terminar, hoy en día toda empresa pide títulos universitarios y experiencias mínimo dos años o en otros casos buenas palancas o dinero para poder pagar el puesto que está vacante...” (M06, 2025)*
- *“...machismo, aún existe el pensamiento que las mujeres no son capaces de realizar ciertas actividades...” (M07, 2025)*

Así como expresan estas mujeres, es algo que se evidencia y se comparte por todo el género femenino. Por ejemplo, Ocaña (2022) menciona que la mujer vive subordinada por el ordenamiento patriarcal, que aún se mantiene muy arraigado en la sociedad actual. No se ha podido cambiar la mentalidad de las personas sobre este orden social y sobre la participación de la mujer en el mundo laboral.

Por último, se indagó sobre cómo les afecta que estas prácticas aún se apliquen en las empresas y en la sociedad actual. A lo que estas mujeres indican que estas prácticas les afectan en su vida, que lo ven de mala manera, que, aunque quieran ser más productivas no le permiten ejecutar una profesión, y lo hacen con pretextos de que son madres, de que no tienen educación o solo por su género:

- *“...las veo mal, porque una mujer si puede trabajar a pesar de tener hijos...” (M01, 2025)*
- *“...somos las más afectadas por ser mujeres y sensibles...” (M02, 2025)*

- *“...he observado que hay más mujeres que hombres en el rol de enfermería, pero desconozco si la preparación universitaria es igual...”*
(M07, 2025)

Chirino (2020) recapitulando sobre la teoría de género, indica que se tiene categorías de género, que estas permiten analizar la condición femenina y masculina en la que viven las personas. O como complementa Lagarde (1996), el reconocer la existencia de las mujeres y hombres, con sus diferencias, permite una humanidad más diversa y democrática, donde todos se reconozcan y vivan en democracia.

Factores institucionales

En este apartado, el fin es conocer las condiciones que presentan las empresas en la ciudad de Guayaquil, donde estas mujeres han buscado un empleo. Y de acuerdo con sus relatos se obtuvo que, a pesar de ciertas legislaciones en el país, no todas las empresas cumplen con estas disposiciones. Algunas aplican solo por cumplir una norma, o aparentan que lo hacen:

- *“...en muchos trabajos creo que no se aplican, por ejemplo: la igualdad salarial...”* (M02, 2025)
- *“...la verdad que no en todos los lugares se aplica, si me gustaría que lo apliquen porque hay mucha discriminación a la mujer...”* (M06, 2025)

- *“...en mi trabajo si hay unas reglas, sobre igualdad de género, no a la discriminación ni a la violencia en el trabajo...”* (M08, 2025)

Esto es tal como mencionan los autores Mena, Espín y Lascano (2019) se requiere una perspectiva de género, que permita alcanzar la equidad entre hombres y mujeres. Esto además de brindar un espacio seguro, de igual trato y condiciones para los trabajadores, va a mejorar los resultados de la empresa. Sus índices de productividad, de éxito, de logro de objetivos y desarrollo. Es decir, que se podrá emplear como una herramienta importante para la organización y para la sociedad.

Además, se quiso conocer si en la ciudad tienen políticas públicas y laborales que fomente esta igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. A lo que respondieron que, si existen leyes, y documentos nacionales que estipulan esta igualdad, pero no siempre se las cumple. Por ejemplo, respondieron lo siguiente:

- *“...si hay leyes de igualdad solo que no las validan estamos en un país donde el pueblo no tiene voto...”* (M01, 2025)
- *“...ahora en la actualidad si hay para nosotras las mujeres, pero no se cumplen, se hacen los desentendidos...”* (M03, 2025)
- *“...sí, pero no se cumple por orden sino como ellos quieren que sea...”* (M04, 2025)
- *“...si hay leyes solo que muchas veces contratan a la más bonita de cuerpo y siempre me dejan de lado por ser gordita, o bajita, mucha discriminación...”* (M06, 2025)

- “...si haya reglas y derechos para todos, pero en muchas empresas no aplican...” (M08, 2025)

Aquí no solo queda estipulado la ley local, sino en todo el territorio nacional, que incluye desde la Constitución del Ecuador, donde se reconoce el derecho al trabajo en las mejores condiciones. O el Código de Trabajo y otros decretos que ubican al Estado como garante de esta igualdad en el trabajo, de espacios libres de violencia y discriminación. Que en todos los niveles del gobierno se articule y coordine este derecho (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Objetivo específico 2: Describir las formas de discriminación que enfrentan las mujeres en sus lugares de trabajo en el barrio San Eduardo del cantón Guayaquil en el año 2024

En este segundo objetivo, se comprende las formas de discriminación que viven en las empresas. Con una breve conceptualización, que define la autora Jódar (2020), los estereotipos son los principales factores que limitan el progreso de la mujer en acceso a un empleo digno o a crecer en su profesión.

Percepciones sobre roles laborales

Aquí se buscó obtener sus opiniones sobre capacidades que tienen las mujeres en ejecutar roles de liderazgo. Se pretendió conocer las ideas equivocadas que se siguen manteniendo en sus lugares de trabajo, sobre lo que la mujer puede hacer.

- *“...el rol que la mujer debe ser: la que cocina, lava y plancha, no existe la igualdad de género...”* (M01, 2025)
- *“...por tener marido no contratan, porque dicen que los maridos son celosos y no quieren tener problemas...”* (M02, 2025)
- *“...conozco de muchos lugares que limitan la efectividad de la mujer o que se escuche sus soluciones...”* (M05, 2025)
- *“...ideas equivocadas, que piensan que uno es robot, no puede ni sentarse, abuso sexual también. Piensan que, si uno es cortés, es porque anda uno buscando otra cosa y no es así...”* (M06, 2025)
- *“...que no podemos realizar trabajos de cosas pesadas...”* (M07, 2025)
- *“...que el trabajo solo es para hombres y que no podemos realizar los mismos oficios que ellos...”* (M08, 2025)

Esta idea que se ha fomentado entre los géneros de una manera tan fuerte no es porque las mujeres no puedan liderar, porque según la ONU (2020), este género femenino siempre ha liderado, y lo hace mejor cuando sus comunidades o familias están en necesidad. El problema radica, en que el liderazgo que ejecutan queda invisible, nadie reconoce su potencial. A pesar de que alrededor del mundo se tiene a mujeres en primera línea, desde presidentas, dueñas y gerentas de empresas, jefas de gobierno y más.

Continuando en esta misma línea, se quiso conocer sobre cómo afectan estas ideas de que no pueden ser líderes, en sus promociones en el trabajo, en poder ascender:

- *“...nos da poca probabilidad de poder conseguir un trabajo...”* (M01, 2025)

- “...nos crean estereotipos...” (M05, 2025)
- “...estas ideas afectan negativamente nuestras oportunidades de promoción en el trabajo, nos asignan tareas menos exigentes, somos excluidas de oportunidades y promoción en puestos de liderazgo...” (M07, 2025)
- “...muchas veces vamos creciendo con estas ideas que no deberían existir...” (M08, 2025)

Estas situaciones que narran las mujeres demuestran la realidad de lo que puede pasar el género femenino. Por ejemplo, ONU Mujeres (2021) determina que es un fenómeno generalizado en toda la región. Que las mujeres no ocupan puestos de liderazgo, que solo pueden acceder a trabajos informales, que son parte de las poblaciones marginadas. Al igual que Baeza (2019) también menciona que así se genera y perpetúa la pobreza social y mayores riesgos en sus vidas.

Discriminación salarial

Una de las acciones que más diferencia pone entre mujeres y hombres trabajando, es la percepción sobre la existencia de brechas salariales. Sobre esto, se les preguntó sobre si estas mujeres ganan menos que los hombres con quienes trabajan, en puestos y cargos similares:

- “...sí, las mujeres trabajamos más y ganamos menos...” (M02, 2025)
- “...sí, a las mujeres nos pagan menos y encima tenemos responsabilidades en casa...” (M05, 2025)

- *“...sí, siempre a las mujeres nos pagan menos, y nos hacen trabajar más, se aprovechan de la situación o de la necesidad que uno tiene...”*
(M06, 2025)
- *“...no solo en el Barrio San Eduardo, los hombres siempre ganan más. Podemos evidenciar en general, que la brecha salarial de género es un problema que afecta a muchas mujeres en el país. Es importante trabajar para reducir esta brecha y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo...”* (M07, 2025)

Esto se refleja a nivel mundial y nacional. A nivel regional, Cruz y Rivero (2024) obtuvieron que mientras un hombre genera entre 400 y 800\$, la mujer solo hace entre 200 a 400\$. Y en el caso de Ecuador, de acuerdo con el INEC (2018) también se muestra que la mujer gana en promedio un 20% menos que los hombres, ejecutando trabajos similares. Lo cual puede llegar a empeorar, cuando se analiza el sector informal del país.

Esta situación no es sencilla o legal de aceptar, por lo que las mujeres comentan sobre lo que le dicen las empresas a cada una, para explicar y cubrir esta diferencia salarial:

- *“...la empresa no explica la diferencia, solo nos dice su sueldo y qué hacer...”* (M01, 2025)
- *“...que las mujeres trabajamos más tiempo parcial que los hombres...”*
(M02, 2025)
- *“...porque los hombres hacen trabajos más forzados...”* (M03, 2025)

- *“...en mi trabajo me decían que esto dependía de la clientela, si aumentaba, pero es mentira, porque si había clientes, pero ganaba menos...”* (M06, 2025)
- *“...las empresas pueden decir varias explicaciones para justificar estas diferencias, como la experiencia, la educación, la productividad y desempeño...”* (M07, 2025)

Tal como señala Zurita y Molina (2022), la mujer siempre enfrenta mayores tasas de desempleo, subempleo, salarios más bajos. Pero las empresas para lograr un cambio real deben implementar políticas que garanticen una igualdad de condiciones. O apoyarse en organizaciones que garanticen apoyo al empleo, que luchen contra estas desigualdades de contratación en las mujeres. Se necesita hacer estudios, estadísticas sobre las barreras que enfrentan las mujeres en toda su diversidad (Contreras y otros, 2020).

Discriminación en el acceso a empleo

En este punto se analiza los casos de rechazo a las mujeres por su género. Debido a esto, la pregunta se enfocó en conocer porque las empresas rechazan a las mujeres, que, en sus historias, comentan lo siguiente:

- *“...porque piensan que no somos capaces de solucionar y de obtener resultados favorables como los hombres...”* (M01, 2025)

- *“...por salir embarazadas, por tener hijos, por su edad, e incluso solo por tener pareja...”* (M02, 2025)
- *“...por ser el sexo débil...”* (M03, 2025)
- *“...porque uno tiene una carga familiar como, por ejemplo, los hijos, en mi caso fue así y por no tener la documentación necesaria...”* (M06, 2025)
- *“...por discriminación, estereotipos de género, por vestimenta, por presentación física. Además, todo el mercado laboral tiene limitantes y la sociedad. Existe falta de acceso a créditos, recursos, tecnología...”* (M07, 2025)

Este problema sigue persistente en la vida de las mujeres, a pesar de que se reconoce la situación. De que diferentes estudios demuestran esta desigualdad, como Ocaña (2022) que dice que las mujeres tienen menos posibilidades de tener un empleo, y esto las marca por toda su vida, hasta que llegan a la vejez son una pensión decente. O como indica la teoría de género, que la misma sociedad limita a la mujer a su rol reproductivo, doméstico, y esto le impide desarrollarse en su profesión y autonomía (De Beauvoir, 1949).

La última pregunta en este campo fue conocer si estas mujeres han notado si hay trabajos que las empresas no ofrecen a las mujeres, solo por la diferencia de géneros con los hombres:

- *“...sí, hemos notado muchos trabajos que no contratan a las mujeres, la discriminación laboral por el hecho de ser mujer piensa que no tenemos la misma capacidad de realizar...”* (M02, 2025)

- “...si hay mucha discriminación por el hecho de ser mujer, piensan que no somos capaces...” (M05, 2025)
- “...en lugares que se requiere de fuerza física, que solo un hombre puede hacer...” (M07, 2025)

Esta es solo una de las muestras en las que se evidencia el problema de la discriminación laboral. Esta se vive en todo momento, desde que existe una negativa para contratar a una mujer sobre un hombre, o cuando se asignan tareas de manera diferente a las mujeres, ubicándola en una posición desventajosa. Todo esto va creando prejuicios en el lugar de trabajo, va condicionando su rol, su profesión y su capacidad (Espinoza & Gallegos, 2018). Además, que vivir toda esta situación, en la mujer le va a generar cuadros de estrés, y una menor autoestima o autopercepción.

Objetivo específico 3: Examinar las prácticas discriminatorias que desde la percepción de las mujeres del barrio San Eduardo han percibidos que se dan en el mundo laboral de Guayaquil en el año 2024

En este último punto, se enfoca en las prácticas discriminatorias que realizan los empresarios en contra de las mujeres, considerando sus percepciones propias, las prácticas que se evidencia en la empresa y el impacto en su estabilidad laboral. Se comprende a este concepto, como esa exclusión sistemática, o como la falta de acceso a recursos y derechos que sufren ciertas personas. Son multidimensionales, y se expresan en toda

desigualdad en el progreso, en la productividad y beneficios (Córdoba, Herrera, Torres, & Montenegro, 2019).

Prácticas laborales

Dentro de las prácticas laborales que se reconocen en la empresa, se cuestionó sobre los comentarios sexistas que han tenido que sufrir las mujeres, a lo que ellas indicaron:

- *“...me han dicho que la mujer no hace trabajos fuertes, que somos débiles...”* (M03, 2025)
- *“...una vez le dije a mi jefa que necesita un permiso para algo personal de mujer, y me dijo que, si me iba que no regrese, que ya sabía las consecuencias, y por la necesidad me tocó quedar...”* (M06, 2025)

Los autores Mena, Espín y Lascano (2019) confirman que estos comentarios machistas, de los que pueden ser víctimas las mujeres, es una muestra del machismo que se sigue reproduciendo en el campo laboral. Todas estas acciones, burlas, menosprecios solo por el hecho de ser mujer, estos comentarios mal intencionados, son ejemplos vividos de violencia de género en la organización.

También es común que estas mujeres reciban actos de acoso laboral en sus trabajos, ya sea desde experiencias propias o contadas de otras mujeres, ellas relataron:

- *“...trabajo mal habito, exceso de horas sin paga o remuneración alguna...” (M01, 2025)*
- *“...no se puede hacer nada, porque si uno habla lo mandan a secuestrar, a matar...” (M02, 2025)*
- *“...los jefes intimidan a las mujeres, las amenazan con desvincularlas si llegan a decir algo. Y por poder que tienen estas personas, así sea que les denuncie queda en el olvido...” (M04, 2025)*
- *“...si abusaron de mi en el trabajo, si me enfermaba igual tenía que venir, me automedicaba porque ni tiempo de ir a un médico con ese horario que tenía, de 7 de la mañana hasta casi las 8 de la noche, tenía que dejar todo trapeado. Y de ahí el trayecto peligroso hasta la casa en la noche...” (M06, 2025)*
- *“...he escuchado de vecinas y amigas, que reciben acoso verbal, y psicológico, pero no lo pueden enfrentar por miedo y ni conocen sus derechos...” (M07, 2025)*
- *“...hay compañeras de trabajo que les hacen bullying...” (M08, 2025)*

De igual manera se hace hincapié al estudio de los autores Mena, Espín y Lascano (2019) quienes definen que la mujer se puede enfrentar a obstáculos para ocupar determinados puestos, que las discriminen, que sean relegadas en roles. También se puede dar agresión verbal en la comunicación corporativa, que exista violencia, ignorancia, acoso sexual, acciones que denigren su autoestima y moral, y otras prácticas de odio que dejan a las mujeres desprotegidas en este espacio.

Dentro de estas prácticas, también se reconoce que son mujeres que se les impide tener ascenso o promociones en su trabajo. Que no tienen oportunidades, y esto les impide tener un mejor salario, condiciones y una vida digna, tal como indican al reconocer qué es lo que les impide:

- *“...el nivel de estudio me ha impedido que tenga ascensos, dicen que no tenemos conocimientos, y el título es lo principal para las empresas...”* (M02, 2025)
- *“...el machismo que tienen los jefes y compañeros...”* (M03, 2025)
- *“...en mi caso no he podido terminar mis estudios, y la verdad ahora más importa las recomendaciones, como dicen el que tiene padrino se bautiza...”* (M06, 2025)
- *“...las empresas no permiten porque esto requiere mejor paga, y no todos los lugares ofrecen eso...”* (M07, 2025)

Todas estas conductas son producto de los estereotipos, de crear estas representaciones a ciertos grupos sociales, de definir características a personas, que muchas de las veces son falsas. Esto provoca percepciones incorrectas sobre el resto de personas (Iwata, 2025). Y es una expresión también de cómo los géneros van teniendo sus relaciones de poder, como crean oportunidades o alternativas hacia espacios opresivos (Legarde, 1996).

Impacto en la estabilidad laboral

En esta segunda categoría se analiza en primera instancia la rotación laboral, teniendo como primera cuestión si estas mujeres o las del sector, han tenido que cambiar algún trabajo por discriminación.

- “...si, algunas ocasiones he tenido que dejar, porque querían aprovecharse de uno, y creen porque uno necesita el trabajo, se les está ofreciendo...” (M01, 2025)
- “...cuando las chicas son jóvenes y bonitas, los jefes se han querido aprovechar de ellas...” (M02, 2025)
- “...si hemos cambiado de trabajo muchas mujeres, pero por necesidad y que no hay muchos trabajos, tratamos de durar...” (M06, 2025)
- “...en mi caso no he cambiado, porque trato de no hacer caso a estos comentarios ofensivos, pero si pudiera, lo hiciera...” (M08, 2025)

De acuerdo con estas respuestas, se puede indicar que las mujeres por sus condiciones de desigualdad, y por sobrevivir, optan por insertarse en el mundo informal, en el subempleo. Que es una situación crítica, que desata una serie de problemas, que las ubica en mayor riesgo y que no siempre son respaldadas por el gobierno (Siavichay, 2020). Tal como indican en sus respuestas, las mujeres tienen que cambiar de trabajo, o aguantarse estas condiciones que no les permiten un espacio digno para trabajar.

Y esto igual tiene impacto en la estabilidad laboral que pueden sentir estas mujeres, ya que tienen que cambiar de ambiente, de compañeros, incluso de residencia en ocasiones.

- *“...a mí me afecta mucho, porque no tengo educación, por mi economía y por el lugar donde resido...” (M01, 2025)*
- *“...afecta mucho, he tenido que aguantar esta discriminación, solo para traer comida a la familia y pagar gastos. Y peor en los casos de las madres solteras, que no tienen casa propia, pagan alquiler y aguantan todo reproche...” (M02, 2025)*
- *“...las mujeres que están embarazadas sufren más porque los jefes consideran que el empleado no está a tiempo completo y las despiden sin pena alguna...” (M03, 2025)*
- *“...a mí me afecta mucho, ya por mi edad, por temas de salud y por ser mujer, uno viene avisando de permisos por salud, pero los jefes no dan, es falta de humanidad...” (M06, 2025)*
- *“...afecta porque disminuye la autoestima...” (M07, 2025)*

Esto demuestra la diferencia que pasan las mujeres y hombres en el mundo laboral. Las relaciones de poder que muestran la discriminación, pero que, a pesar de estas condiciones, las mujeres se mantienen en pie luchando por sus derechos, por el bienestar de su familia. Esto se confirma por la OIT (2018), que estas brechas frenan el avance de la mujer, que se evidencia cuando la mujer solo accede a puestos de baja categoría y a corto plazo. La mujer así se queda en una posición desempleada y vulnerada, que no goza

de dignidad, equidad, seguridad o la libertad de escoger un empleo para su bienestar.

De la mano, se analiza el tema de las renuncias motivadas por discriminación, preguntándoles a este grupo de mujeres, si conocen de alguna mujer que haya tenido que renunciar a su trabajo por discriminación.

- *“...sí, yo renuncié y dos vecinas también, por falta de reconocimiento profesional...”* (M02, 2025)
- *“...tengo el caso de una amiga que tuvo que abandonar el trabajo porque salió embarazada, fue de alto riesgo, pero en el trabajo no tenían compasión...”* (M03, 2025)
- *“...a una compañera le discriminaban por no tener los estudios que ellos requerían...”* (M05, 2025)
- *“...sí, discriminación de los jefes por salir embarazada, tuve que renunciar...”* (M07, 2025)

La mujer a pesar de ser madre, esposa, ama de casa, siempre busca su bienestar, y para esto requiere de un empleo en condiciones dignas e iguales. Y esto se consigue con un compromiso de las organizaciones, por medio de una igualdad en remuneraciones, frenando la segregación profesional, eliminando todo acto de discriminación, promoviendo la conciliación de trabajo y familia y protegiendo a todos en alguna crisis económica, política o social (OIT, 2018).

Y se finaliza este objetivo, con la pregunta sobre cómo cuentan las mujeres sus experiencias con la discriminación, a nivel emocional, personal:

- *“...yo sufrí mucho, acoso laboral, horas extras sin paga, todo esto me hizo abandonar el trabajo...” (M01, 2025)*
- *“...tenemos un grupo de mujeres donde nos conversamos de estas experiencias, y buscamos que nos recomienden de otros trabajos. Contamos nuestra historia con miedo, tristeza y enojo...” (M02, 2025)*
- *“...con mucha decepción, porque no tenemos el apoyo del empleador como mujer...” (M03, 2025)*
- *“...no he conocido muchos de estos casos, pero si llego a saber, siempre yo me apoyo en la ley, en los derechos...” (M05, 2025)*
- *“...la verdad que da enojo, porque se sirven de uno y después quieren abusar y despedirte. Como no se tiene posibilidades se deja allí porque cada empresa tiene cómo defenderse, tiene sus asesores...” (M06, 2025)*
- *“...con mucho dolor, inexplicable, incluso mujeres que necesitan algún tratamiento profesional, porque les afecta su salud emocional...” (M08, 2025)*

Se finaliza estos puntos tratados, con la idea principal, de que no es sencillo ser mujer en el mundo laboral. Se tiene informes, estadísticas y varios estudios que demuestran aquello, ya sea por las brechas salariales, por expresiones sexistas a las que se tienen que enfrentar, por la dificultad en el progreso en su trayectoria laboral, entre otros actos. Esta discriminación sencillamente no se justifica, solo se da por haber nacido mujer, por seguir estereotipos y roles en la sociedad (González C. , 2023).

Y estos mismos patrones, son los que inciden en que la mujer termine sus estudios, consiga pareja, sea profesional. La mujer se enfrenta a múltiples ideas erróneas, como el considerarles no competitivas, que huyen de los riesgos o que tienen habilidades más débiles que los hombres. Limitando todo esto su desarrollo personal y profesional y una lucha por una sociedad más democrática y justa.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Finalmente se logró alcanzar cada uno de los objetivos de este trabajo de investigación, que tenía como principal fin el comprender las barreras percibidas por las mujeres residentes del Barrio San Eduardo en Guayaquil. Trabajando con ocho mujeres se pudo conocer los obstáculos en sus oportunidades laborales, e ir reflexionando sobre la inclusión y diversidad en el entorno laboral.

Desde el primer objetivo se pudo identificar que siete de las ocho mujeres solo cuentan con educación secundaria. Y esto se ha motivado por la falta de apoyo, o por no criarse con sus padres. Reconociendo ahora en la adultez la importancia de la educación formal, que es fundamental para tener mejores oportunidades laborales.

También es necesario que estas mujeres cuenten con la experiencia, y conocimientos necesarios, para que con estas competencias no sean víctimas de discriminación desde el primer momento que son contratadas. Estas mujeres tienen que luchar contra su aspecto físico, contra las condiciones socioeconómicas donde viven, o el hecho de ser madres.

Son mujeres que no cuentan con redes de apoyo o programas de gobierno, y que se enfrentan a roles sociales de género, donde se les impone su lugar en el hogar. Son mujeres que viven con machismo, porque incluso desde sus historias, relatan que sus parejas les prohíben trabajar. O el hecho de que las leyes actuales no les reconocen su derecho al trabajo como debe ser.

En el segundo objetivo, se obtuvo que estas mujeres luchan contra estereotipos que les imposibilita trabajar. Las consideran personas que deben pasar en casa, cocinar, limpiar, criar hijos. Además, que en el espacio laboral las rechazan por ser mujeres, asumiendo que no son capaces, que no cumplirán con sus responsabilidades, o recibiendo salarios más bajos que los hombres, ejecutando las mismas actividades.

Para finalizar, en el objetivo tres, se examinó las prácticas discriminatorias que han pasado estas mujeres. Que han ido desde recibir comentarios sexistas, o no considerar su biología de mujer al tener permisos de salud. Por su género han sido víctimas de acoso laboral, de amenazas o el impedimento de tener ascensos y promociones. Debido a esto, algunas han renunciado a sus trabajos, o han permanecido en estas condiciones, solo por necesidad.

Se puede indicar que estas experiencias que han sido víctimas estas mujeres, les ubica en un estado de vulnerabilidad, decepcionadas del gobierno y de las empresas. Creyendo que no cuentan con redes de apoyo, que no tienen derechos y viven con este dolor y problemas en su salud emocional.

RECOMENDACIONES

Con estos resultados obtenidos, primero se comprende que esta es solo una muestra de lo que las mujeres en todo el mundo sufren. Por lo que se recomienda que estas mujeres sean sujeto de intervenciones integrales, incluyendo al trabajo social, como una base para que se atienda todas sus particularidades y necesidades.

Es importante que se mantenga seguimiento de las condiciones laborales de estas mujeres, con el fin de generar propuestas a largo plazo, y que se modifiquen conductas y roles.

Se debe buscar que estas mujeres sean parte de programas educativos, que fomenten en su vida la importancia de culminar sus estudios. Esto les permitirá tener mejores condiciones en su futuro profesional.

Pueda que muchas mujeres no tengan estudios, pero pueden tener experiencia o conocimientos empíricos en diversos campos, por lo que las empresas deberían de darles una oportunidad para aprovechar este talento humano. Se recomienda un trabajo con las empresas de la zona, con el fin de cambiar la mentalidad en los empresarios, de concientizar sobre las condiciones de vida de estas mujeres, que va en circularidad con sus hijos y el resto de sus familias.

También se debe cumplir la legislación vigente, que se tenga políticas y directrices concretas en base a cada realidad de las diversas comunidades. Incluyendo en este punto capacitaciones sobre procesos de realizar denuncias en caso de ser necesario.

Es importante también que la comunidad cambie los estereotipos, roles y patrones sexuales establecidos por años, esto le permitirá a la mujer, poder

indagar en nuevos campos en sus vidas, tener proyectos personales y profesionales.

Con las empresas cuidar las brechas salariales, los casos de acoso sexual, de comentarios sexistas, de todo abuso y exclusión a la mujer.

Por último, cuidar la salud emocional de estas mujeres, considerando que el trabajo es una fuente de realización personal, y de autonomía con su vida.

REFERENCIAS

- Alarcón, M. (2023). Un ambiente laboral libre de discriminación y su relación con el derecho laboral ecuatoriano. *593 Digital Publisher CEIT*, 443-455.
- Albuja, W. S. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 7. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v25n78/2448-5799-conver-25-78-13.pdf>
- Alcaldía de Guayaquil. (2021). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial PDOT Guayaquil*. Guayaquil.
- Arévalo, J. (2021). *Caracterización geológica de los cerros San Eduardo y Bellavista*. Guayaquil: file:///C:/Users/User/Downloads/T-70496%20%20Juan%20Patricio%20Ar%C3%A9valo%20Ochoa.pdf.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (7ma ed.). Editorial Episteme.
- Armas, M., & Llanos, T. (2017). *Gestión de Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Universidad Ecotec.
- Asamblea General ONU. (1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito. Obtenido de Asamblea Nacional del Ecuador: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Código del Trabajo*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Ley de Seguridad Social*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). *Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres*. Quito.
- Baeza, N. (2019). *Discriminación de la Mujer en el Anbto Laboral: Factores Determinantes*. España: Universidad Miguel Hernández de Elche. Obtenido de <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/7476/1/TFG-Baeza%20Carri%C3%B3n%20Nerea.pdf>
- Banco Mundial. (2022). *Aproximadamente 2400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos económicos que los hombres*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20informe%20del%20Banco,participar%20plenamente%20en%20la%20econom%C3%ADa>.

- Bermúdez, L. (2015). CAPACITACIÓN: UNA HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*.
- BID. (2021). *Estudio revela alta desigualdad de género en empresas de América Latina y el Caribe*. Obtenido de [https://www.iadb.org/es/noticias/estudio-revela-alta-desigualdad-de-genero-en-empresas-de-america-latina-y-el-caribe#:~:text=Agosto%2020%2C%202021,Interamericano%20de%20Desarrollo%20\(BID\)](https://www.iadb.org/es/noticias/estudio-revela-alta-desigualdad-de-genero-en-empresas-de-america-latina-y-el-caribe#:~:text=Agosto%2020%2C%202021,Interamericano%20de%20Desarrollo%20(BID).).
- Cámara de Industrias y Producción. (2021). *Solo 2 de cada 10 mujeres en Ecuador tienen un empleo adecuado; la CIP hace un llamado a erradicar la violencia y brechas de género para cambiar esta realidad*. Obtenido de <https://www.cip.org.ec/2021/03/08/solo-2-de-cada-10-mujeres-en-ecuador-tienen-un-empleo-adecuado-la-cip-hace-un-llamado-a-erradicar-la-violencia-y-brechas-de-genero-para-cambiar-esta-realidad/>
- Carrera, A. (2022). *Factores de discriminación en los procesos de selección*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Carrión, D. (2018). Los números también mienten: subempleo y estadística laboral en el Ecuador. *Revista Economía*, 121-136.
- Castillo, R., & Rosero, J. (2007). *Empleo y condición de actividad en Ecuador*. Recuperado el Septiembre de 2022, de www.ecuadorencifras.gob.ec: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estudios%20e%20Investigaciones/Trabajo_empleo/3.%20REM-Empleo_conduct.pdf
- Castro, J., Gómez, L., & Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174. doi:<https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Chirino, O. (2020). La violencia de género y los Medios de Comunicación Social. *Encuentros*.
- Chirino, O. (2020). Violencia de género y los Medios de Comunicación Social. *Encuentros. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 69-92. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6363/636369217005/html/>
- Chunga, A. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana. *Ciencias Económicas y Empresariales*.
- Córdoba, P., Herrera, L., Torres, V., & Montengro, M. (2019). Marginación socioeconómica de Panamá 1990-2010: estableciendo una línea base. *Desarrollo y Sociedad*.
- Cristancho, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, 1-23.

- Cruz, & Rivero. (2024). *La discriminación salarial de las mujeres según su nivel de instrucción en el sector privado*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9932>
- Cruz, M. (2024). *La discriminación salarial de las mujeres según su nivel de instrucción sector privado*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar . Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9932/1/T4370-MGD-Cruz-La%20discriminacion.pdf>
- Cuesta, Y., Brito, Espinoza, Izquierdo, Mayancela, Astudilo, . . . Ullauri. (2011). *Historia de los Cantones de la Provincia del Azuay Modalidades Escrita y Oral*. Cátedra Abierta de Historia de Cuenca y su Región.
- De Beauvoir, S. (1949). *El Segundo Sexo*. Obtenido de https://www.solidaridadobrero.org/ateneo_nacho/libros/Simone-deBeauvoir-El-segundo-sexo.pdf
- Dolores, A., López, E., Delgado, G., & Hernández, Y. (2023). Empleo pleno y productivo y trabajo decente: Análisis conceptual. *REDILAT Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*.
- Enríquez, A., & Galindo, M. (Agosto de 2015). Empleo. *México ¿Cómo vamos?*, 1. Recuperado el Septiembre de 2022, de https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf
- Espinoza, M., & Gallegos, M. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*.
- Estrada, R., Arzuaga, M., Giraldo, C., & Cruz, F. (2021). Diferencias en el análisis de datos desde distintas versiones de la Teoría Fundamentada. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*(51), 185-229. doi:<https://doi.org/10.5944/empiria.51.2021.30812>
- Etchezahar, E. (2014). La construcción social del género desde la perspectiva de la Teoría de la Identidad Social. *Ciencia, Docencia y Tecnología*.
- González, A., Molina, R., López, A., & López, G. (2022). La entrevista cualitativa como técnica de investigación en el estudio de las organizaciones. *Investigação Qualitativa em Ciências Sociais: Avanços e Desafios// Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales: Avances y Desafíos*, 14, 1-12. doi:<https://doi.org/10.36367/ntqr.14.2022.e571>
- González, C. (2023). *No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20de%20g%C3%A9nero%20en,por%20cuenta%20de%20su%20g%C3%A9nero.>
- González, C. (2023). *No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>

- Guaminga, S. (2021). *La discriminación laboral femenina frente al Derecho al trabajo, en las empresas de seguridad privada de Riobamba año 2019*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7809/1/8.-%20Tesis%20Final%20Saul%20Guaminga-DER.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- INEC. (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC. (2017). *Empleo y condición de actividad en Ecuador*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf>
- Insulza, J. (2011). *Desigualdad e Inclusión Social en las Américas*. Organización de los Estados Americanos. Obtenido de <https://www.oas.org/docs/desigualdad/libro-desigualdad.pdf>
- Iwata, R. (2025). *Estereotipos y prejuicios*. Obtenido de https://www.myt.org.mx/tolerancia_url/estereotipo-prejuicio
- Jódar, V. (2020). *Los estereotipos de género en el mercado de trabajo*. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lahoz, E. (2024). *¿Qué es la discriminación laboral? Causas, tipos y cómo enfrentarla*. Obtenido de <https://dkv.es/corporativo/blog-360/sociedad/inclusion/discriminacion-laboral>
- Lara, G., & Ocaña, A. (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*. Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1a-Desigualdad.pdf>
- Legarde, M. (1996). El género. *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, 13-38.
- Marcela Lagarde. (s.f.). *Género y feminismo*. Obtenido de <https://desarmandolacultura.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/04/lagarde-marcela-genero-y-feminismo.pdf>
- Masterson, V. (2023). *5 gráficos para entender la desigualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral*. Obtenido de <https://es.weforum.org/stories/2023/11/5-graficos-que-ilustran-las-diferencias-entre-hombres-y-mujeres-en-la-mano-de-obra/>

- Mejía, J., Díaz, E., & Fuentes, L. (2021). Capítulo IX. Descripción de población, muestra y muestreo. En A. Álvarez, E. Guzmán, J. Higuera, & J. López, *Metodología de la investigación en enfermería* (págs. 137-148). Ediciones La Biblioteca, S.A. de C.V. doi:<http://dx.doi.org/10.59760/8733385.09>
- Mena, D., Espín, L., & Lascano, A. (2019). La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas. *Reviise Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 91-108.
- Ministerio de Trabajo. (2024). *Planes de Igualdad*. Quito.
- Moreira, M., Cajas, C., & Moreno, P. (2022). Desigualdad laboral como forma de violencia contra las mujeres en el Ecuador. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*.
- Muñoz, B., & Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*.
- Naciones Unidas. (2023). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Nerea Baeza Carrión. (2018). DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL: FACTORES DETERMINANTES. pág. 54. Obtenido de <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/7476/1/TFG-Baeza%20Carrión%2C%20Nerea.pdf>
- 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 <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1a-Desigualdad.pdf>
- OIT. (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración*.
- OIT. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*.
- OIT. (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>
- ONU. (2020). *¿Por qué el "liderazgo de las mujeres" no aparece en los titulares?* Obtenido de <https://unsdg.un.org/es/latest/stories/por-que-el-liderazgo-de-las-mujeres-no-aparece-en-los-titulares>
- ONU. (2025). *Estereotipos de género*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping#:~:text=Un%20estereotipo%20de%20g%C3%A9nero%20es,los%20hombres%20para%20desarrollar%20sus>
- ONU Mujeres. (2021). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

- ONU Mujeres. (2022). *Necesitamos más mujeres en carreras STEM*. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2022/02/necesitamos-mas-mujeres-en-carreras-stem#:~:text=Las%20mujeres%20pasaron%20de%20ser,la%20poblaci%C3%B3n%20con%20estudios%20superiores>.
- Pachano, A., & Molina, M. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 179-186. Obtenido de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/366>
- Pareja, D. (2023). *Oportunidades laborales de las mujeres Afroecuatorianas de 20 a 40 años del sector Nigeria de la isla Trinitaria en la ciudad de Guayaquil en el año 2023*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22808/1/UCSG-C429-22345.pdf>
- Piligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*.
- Poole, M. (2006). *El Clima Laboral*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf
- Ramón, C. (2018). *Estudio de impacto ambiental del proyecto construcción, operación, mantenimiento, cierre y abandono del dragado de profundización y mantenimiento del canal de acceso a las terminales portuarias marítimas y fluviales, públicas y privadas de Guayaquil*. Obtenido de <https://www.guayaquil.gob.ec/wp-content/uploads/Documentos/Documentos/ambiente/Estudio%20de%20Impacto%20Ambiental.pdf>
- Riquelme, E., Rojas, A., & Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, 1.
- Rodríguez, A. (2023). Comprender las brechas de género en el sector informal. *Perfiles Latinoamericanos*. Obtenido de Banco Mundial: <https://blogs.worldbank.org/es/voices/comprender-las-brechas-de-genero-en-el-sector-informal>
- Rodríguez, M. (2016). Equilibrio trabajo-vida: proceso de transformación hacia una organización familiarmente responsable. *Ciencias Administrativas Revista Digital FCE UNLP*.
- Ruiz, C. (2021). Mujeres en la educación: desigualdades sociales más allá del género. *Análisis Revista Colombiana de Humanidades*.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2024). *Plan de desarrollo para el nuevo Ecuador 2024-2025*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/08/RESUMEN-PND-ES.pdf>

- Siavichay, J. (Abril de 2020). *Desempleo y subempleo en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Guayaquil en el periodo semestral C2 2019 - 2020*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de file:///C:/Users/Desktop/Desktop/Maestria/Tesis/TF-SIAVICHAY%20PINO%20JORGE%20MARCELO%20DESEMPLEO%20Y%20SUBEMPLEO.pdf
- Suarez, M. (2022). La educación determina tener un buen empleo y un mejor salario. *Economía y Finanzas*.
- Tolfo, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672011000100015
- Torella, M. (2014). *“Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos”*. Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2023). *Dominios Institucionales*. Obtenido de <https://www.ucsg.edu.ec/institutos/dominios-institucionales/>
- Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Obtenido de CEPAL: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content>
- Vargas, M. (26 de Febrero de 2024). *Ambiente Laboral*. Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>

ANEXOS

Matriz de variables

Objetivo específico	Categoría	Variable	Indicadores	Preguntas
Identificar los factores que influyen en la discriminación laboral hacia las mujeres de barrio San Eduardo.	Factores de discriminación laboral	Factores estructurales	Nivel educativo	¿Cuál es su nivel educativo?
				¿Cree usted que su nivel educativo afecta sus oportunidades laborales? ¿De qué forma?
			Acceso a oportunidades laborales	¿Qué dificultades tuvo para acceder a empleos formales?
				¿Cuál cree que es la principal barrera en los procesos de selección laboral?
			Condiciones socioeconómicas	¿Qué relación existe entre la situación socioeconómicas de las mujeres (ingresos, dónde vive, situación familiar) y su acceso a empleo?
				¿Cree que la pobreza impacta en las posibilidades laborales? ¿Cómo?
		Factores culturales	Roles de género	Los roles de género son lo que la sociedad nos dice que debemos hacer si somos mujeres u hombres, como cocinar, trabajar, limpiar, etc. ¿Qué roles de género le parece que están más presentes en el barrio San Eduardo?
				¿De qué manera estos roles limitan el crecimiento de las mujeres en el trabajo?

			Normas sociales	¿Qué costumbres o ideas de la sociedad afectan la contratación de mujeres?
				¿Cómo ve estas ideas o costumbres en su trabajo?
		Factores institucionales	Políticas públicas y laborales	¿Hay leyes o reglas en Guayaquil para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo?
				¿Cómo se aplican estas reglas en los trabajos?
			Mecanismos de denuncia	¿Qué tan fáciles de usar y útiles son los lugares para denunciar problemas en el trabajo en el barrio San Eduardo?
				¿Qué cambios recomienda para estos sistemas?
Describir los estereotipos y formas de discriminación que enfrentan las mujeres en sus lugares de trabajo.	Estereotipos laborales	Percepciones sobre roles laborales	Opinión sobre capacidades femeninas en roles de liderazgo	¿Qué ideas equivocadas sobre lo que pueden hacer las mujeres siguen existiendo en sus trabajos?
				¿Cómo afectan estas ideas en las promociones?
	Formas de discriminación	Discriminación salarial	Brecha salarial entre hombres y mujeres	¿Ganan menos las mujeres que los hombres en trabajos similares en el barrio San Eduardo?
				¿Qué dicen las empresas para explicar esas diferencias salariales?
		Discriminación en el acceso a empleo	Casos de rechazo a mujeres por género	¿Por qué rechazan las empresas a las mujeres?
				¿Han notado si hay trabajos que las empresas no ofrecen a las mujeres?
Examinar las prácticas discriminatorias percibidas por las mujeres del barrio	Percepción de prácticas discriminatorias	Prácticas laborales	Comentarios sexistas	¿Qué comentarios sexistas ha recibido en sus trabajos?
				¿Cómo respondió y qué pasó después?

San Eduardo en el mundo laboral de Guayaquil.		Acoso laboral	¿Qué formas de acoso laboral son más comunes para las mujeres en el barrio según lo que ha escuchado o su propia experiencia?
			¿Qué se puede hacer para enfrentarlo?
		Dificultad de ascenso	¿Qué piensa sobre las oportunidades de ascender en sus trabajos?
			¿Qué cosas cree que les impiden ascender a un mejor puesto en el trabajo?
	Impacto en la estabilidad laboral	Rotación laboral	¿Usted u otras mujeres del sector han cambiado de trabajo por discriminación?
			¿Cómo afecta la discriminación a la estabilidad laboral de las mujeres?
		Renuncias motivadas por discriminación	¿Conoce alguna mujer del barrio que haya tenido que renunciar a su trabajo por la discriminación?
			¿Cómo cuentan las mujeres sus experiencias con la discriminación?



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

GUIA DE ENTREVISTA A MUJERES DEL BARRIO SAN EDUARDO SOBRE DISCRIMINACIÓN LABORAL

Objetivo de la entrevista:

Comprender las barreras percibidas por las mujeres residentes en el barrio San Eduardo de Guayaquil, en 2024, que obstaculizan sus oportunidades laborales a fin de aportar reflexiones que promuevan la inclusión y diversidad en el entorno laboral.

Datos de Identificación:

Edad: _____

Instrucción: _____

Etnia: _____

Cuestionario

1. ¿Cuál es su nivel educativo?
2. ¿Cree usted que su nivel educativo afecta sus oportunidades laborales? ¿De qué forma?
3. ¿Qué dificultades tuvo para acceder a empleos formales?

4. ¿Cuál cree que es la principal barrera en los procesos de selección laboral?
5. ¿Qué relación existe entre la situación socioeconómicas de las mujeres (ingresos, dónde vive, situación familiar) y su acceso a empleo?
6. ¿Cree que la pobreza impacta en las posibilidades laborales? ¿Cómo?
7. Los roles de género son lo que la sociedad nos dice que debemos hacer si somos mujeres u hombres, como cocinar, trabajar, limpiar, etc. ¿Qué roles de género le parece que están más presentes en el barrio San Eduardo?
8. ¿De qué manera estos roles limitan el crecimiento de las mujeres en el trabajo?
9. ¿Qué costumbres o ideas de la sociedad afectan la contratación de mujeres?
10. ¿Cómo ve estas ideas o costumbres en su trabajo?
11. ¿Hay leyes o reglas en Guayaquil para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo?
12. ¿Cómo se aplican estas reglas en los trabajos?
13. ¿Qué tan fáciles de usar y útiles son los lugares para denunciar problemas en el trabajo en el barrio San Eduardo?
14. ¿Qué ideas equivocadas sobre lo que pueden hacer las mujeres siguen existiendo en sus trabajos?
15. ¿Cómo afectan estas ideas en las promociones?
16. ¿Ganan menos las mujeres que los hombres en trabajos similares en el barrio San Eduardo?
17. ¿Qué dicen las empresas para explicar esas diferencias salariales?
18. ¿Por qué rechazan las empresas a las mujeres?
19. ¿Han notado si hay trabajos que las empresas no ofrecen a las mujeres?
20. ¿Qué comentarios sexistas ha recibido en sus trabajos? ¿Cómo respondió y qué pasó después?
21. ¿Qué formas de acoso laboral son más comunes para las mujeres en el barrio según lo que ha escuchado o su propia experiencia? ¿Qué se puede hacer para enfrentarlo?

- 22.** ¿Qué piensa sobre las oportunidades de ascender en sus trabajos?
¿Qué cosas cree que les impiden ascender a un mejor puesto en el trabajo?
- 23.** ¿Usted u otras mujeres del sector han cambiado de trabajo por discriminación?
- 24.** ¿Cómo afecta la discriminación a la estabilidad laboral de las mujeres?
- 25.** ¿Conoce alguna mujer del barrio que haya tenido que renunciar a su trabajo por la discriminación?
- 26.** ¿Cómo cuentan las mujeres sus experiencias con la discriminación?



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

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social
"Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón Guayaquil, en el año 2024"

Investigadora: Eulalia Magaly Chasi Gualpa
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es conocer "Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón Guayaquil, en el año 2024" que obstaculizan sus oportunidades laborales. Efectuada por la Estudiante de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil Carrera de Trabajo Social.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante:

[Redacted]

Firma del/a participante:

[Redacted]

Fecha: 17 de Enero del 2025

Email: _____



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

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social
"Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón
Guayaquil, en el año 2024."

Investigadora: Eulalia Magaly Chasi Gualpa
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es **conocer**
"Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón
Guayaquil, en el año 2024" que obstaculizan sus oportunidades laborales. Efectuada
por la Estudiante de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil Carrera de Trabajo
Social.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser
obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a
determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo desco. Entiendo que puedo
detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión
alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual
que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de
investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos
durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi
nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las
respuestas que yo otorgue.

Fecha: Domingo 19 de Enero 2025

Email: eulalia.chasi@cu.ucsq.edu.ec

Teléfono: 0987088942

Nombre de la persona obtenido el consentimiento: [REDACTED]

Finma de la Persona obtenido el consentimiento: [REDACTED]

Email: [REDACTED]

Teléfono de contacto: [REDACTED]



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

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social
"Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón
Guayaquil, en el año 2024."

Investigadora: Eulalia Magaly Chasi Gualpa
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es **conocer "Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón Guayaquil, en el año 2024"** que obstaculizan sus oportunidades laborales. Efectuada por la Estudiante de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil Carrera de Trabajo Social.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Fecha: 19/01/2025

Email: eulalia.chasi@cu.ucsg.edu.ec

Teléfono: 0987088942

Nombre de la persona obtenido el consentimiento: [Redacted]

Firma de la Persona obtenido el consentimiento: [Redacted]

Email: _____

Teléfono de contacto: _____



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

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social
"Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón
Guayaquil, en el año 2024."

Investigadora: Eulalia Magaly Chasi Gualpa
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es **conocer**
"Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón
Guayaquil, en el año 2024" que obstaculizan sus oportunidades laborales. Efectuada
por la Estudiante de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil Carrera de Trabajo
Social.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista *sin ser*
obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a
determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo
detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión
alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual
que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de
investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos
durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi
nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las
respuestas que yo otorgue.

Fecha: 20 de Enero 2025

Email: eulalia.chasi@cu.ucsg.edu.ec

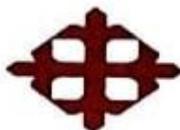
Teléfono: 0987088942

Nombre de la persona obtenido el consentimiento: _____

Finma de la Persona obtenido el consentimiento: _____

Email: _____

Teléfono de contacto: _____



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

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social
"Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón
Guayaquil, en el año 2024."

Investigadora: Eulalia Magaly Chasi Gualpa
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es conocer
"Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón
Guayaquil, en el año 2024" que obstaculizan sus oportunidades laborales. Efectuada
por la Estudiante de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil Carrera de Trabajo
Social.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser
obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a
determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo
detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión
alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual
que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de
investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos
durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi
nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las
respuestas que yo otorgue.

Fecha: 20/01/2025

Email: eulalia.chasi@cu.ucsq.edu.ec

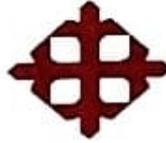
Teléfono: 0987088942

Nombre de la persona obtenido el consentimiento: [Redacted]

Finma de la Persona obtenido el consentimiento: [Redacted]

Email: [Redacted] @gmail.com

Teléfono de contacto: [Redacted]



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

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social
"Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón
Guayaquil, en el año 2024."

Investigadora: Eulalia Magaly Chasi Gualpa
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es **conocer**
"Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón
Guayaquil, en el año 2024" que obstaculizan sus oportunidades laborales. Efectuada
por la Estudiante de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil Carrera de Trabajo
Social.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser
obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a
determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo
detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión
alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual
que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de
investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos
durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi
nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las
respuestas que yo otorgue.

Fecha: Mercedes 22/1/2025

Email: eulalia.chasi@cu.ucsq.edu.ec

Teléfono: 0987088942

Nombre de la persona obtenido el consentimiento: [Redacted]

Finma de la Persona obtenido el consentimiento: [Redacted]

Email: [Redacted] Com.

Teléfono de contacto: [Redacted]



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

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social
"Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón
Guayaquil, en el año 2024."

Investigadora: Eulalia Magaly Chasi Gualpa
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es **conocer**
"Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón
Guayaquil, en el año 2024" que obstaculizan sus oportunidades laborales. Efectuada
por la Estudiante de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil Carrera de Trabajo
Social.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser
obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a
determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo
detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión
alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual
que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de
investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos
durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi
nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las
respuestas que yo otorgue.

Fecha: Miércoles 22 de Enero 2025

Email: eulalia.chasi@cu.ucsq.edu.ec

Teléfono: 0987088942

Nombre de la persona obtenido el consentimiento: [Redacted] *es F.*

Finma de la Persona obtenido el consentimiento: [Redacted]

Email: [Redacted] *@gmail.com.*

Teléfono de contacto: _____



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

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social
"Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón
Guayaquil, en el año 2024."

Investigadora: Eulalia Magaly Chasi Gualpa
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es **conocer "Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón Guayaquil, en el año 2024"** que obstaculizan sus oportunidades laborales. Efectuada por la Estudiante de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil Carrera de Trabajo Social.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Fecha: Viernes 24 de Enero 2025

Email: eulalia.chasi@cu.ucsq.edu.ec

Teléfono: 0987088942

Nombre de la persona obtenido el consentimiento: [Redacted] *henera*

Finma de la Persona obtenido el consentimiento: [Redacted]

Email: _____

Teléfono de contacto: _____

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Chasi Gualpa Eulalia Magaly**, con C.C: # **0201794146** autora del trabajo de titulación: **Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón Guayaquil, en el año 2024** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **05 de febrero de 2025**

f.  _____

Nombre: **Chasi Gualpa Eulalia Magaly**

C.C: **0201794146**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Discriminación Laboral de las Mujeres del Barrio San Eduardo del Cantón Guayaquil, en el año 2024		
AUTOR(ES)	Chasi Gualpa Eulalia Magaly		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lic. Valenzuela Triviño Gilda Martina, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	16 de abril de 2025	No. DE PÁGINAS:	101
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo, género, protección		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	discriminación laboral, estereotipos, igualdad de género, desarrollo económico, liderazgo, derechos, empoderamiento, acoso laboral		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>La presente investigación tiene como objetivo general comprender las barreras percibidas por las mujeres residentes en el barrio San Eduardo de Guayaquil, en 2024, que obstaculizan sus oportunidades laborales a fin de aportar reflexiones que promuevan la inclusión y diversidad en el entorno laboral, presta un enfoque de tipo cualitativo y se opta por una muestra no probabilística por conveniencia, el cual “implica la selección de los participantes en el estudio mediante la disponibilidad más conveniente, concretamente se trabajó con 8 mujeres del barrio San Eduardo, una de las características principales de la entrevista realizada es íntima y con su respectivo consentimiento informado y permite una interacción cara a cara, en el cual se realizó una entrevista abierta de 26 preguntas narrativas por la cada mujer y eso facilito que el entrevistado sea mucho más abierto, amplio y detallista al explicar su punto de vista del tema planteado. Como en todo proceso investigativo, este tipo de entrevista exige que el investigador sea prudente y balancee bien la carga académica con el usuario en cada pregunta.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI		<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO AUTOR/ES:	CON	Teléfono: +593-987088942	E-mail: Eulalia.chasi@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO INSTITUCIÓN (COORDINADOR PROCESO UTE)::	CON LA DEL	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):			