

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TEMA:**

**Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas  
de género en el reclutamiento y selección en una empresa  
pública de Guayaquil.**

**AUTORA:**

**Sánchez López, Katuska Sughey**

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

**TUTORA:**

**Valenzuela Triviño, Gilda Martina**

**Guayaquil, Ecuador**

**16 de abril de 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 fue realizado en su totalidad por **Sánchez López, Katuska Sugey**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

**TUTORA**

f. 

**Valenzuela Triviño, Gilda Martina**

**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, **Sánchez López, Katuska Sugey**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil** 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**

### **AUTORA**

f. *Katuska S. Sánchez L.*

**Sánchez López, Katuska Sugey**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

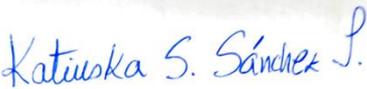
## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Sánchez López, Katuska Sughey**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil**, 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. 

**Sánchez López, Katuska Sughey**

# REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

katuska.sánchez

5%  
Textos sospechosos

< 1% Similitudes  
0% similitudes entre comillas  
< 1% entre las fuentes mencionadas  
2% Idiomas no reconocidos (ignorado)  
5% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: katuska.sánchez.docx  
ID del documento: 6535fee27562ba2a02b0e46487c040b033f9e612  
Tamaño del documento original: 2,69 MB

Depositante: Gilda Martina Valenzuela Triviño  
Fecha de depósito: 30/4/2025  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 30/4/2025

Número de palabras: 16.467  
Número de caracteres: 113.128

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>Nathaly Freire Juan Vega,P73.docx</b>   Nathaly Freire Juan Vega,P73 #f56993 El documento proviene de mi grupo 18 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (316 palabras)
2	<b>www.lexis.com.ec</b>   Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta   Descargar ... <a href="https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-organica-impulsar-economia-violeta">https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-organica-impulsar-economia-violeta</a> 2 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (314 palabras)
3	<b>www.derechoshumanos.gob.ec</b> <a href="https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2024/04/Ley-Organica-para-imp...">https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2024/04/Ley-Organica-para-imp...</a> 1 fuente similar	2%		Palabras idénticas: 2% (288 palabras)
4	<b>repositorio.ucsg.edu.ec</b>   Percepciones de las mujeres lesbianas de la Fundación... <a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22807/1/UCSG-C429-22344.pdf">http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22807/1/UCSG-C429-22344.pdf</a> 14 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (257 palabras)
5	<b>TESIS final Ruth Morales 28Feb.docx</b>   TESIS final Ruth Morales 28Feb #9888a8 El documento proviene de mi grupo 10 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (246 palabras)

## Firma de Estudiante

f.

**Sánchez López, Katuska Sugey**

## Firma de Docentes

f.

**Valenzuela Triviño, Gilda Martina**  
TUTORA

f.

**GILDA VALENZUELA, MGS.**  
COORDINADORA UIC C-2025

## **AGRADECIMIENTO**

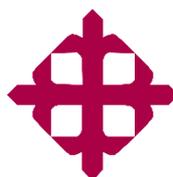
A Dios por darme la fuerza y sabiduría de continuar cada día; a mis padres, los cuales son ejemplo de constancia; a mis hermanas y hermano, en especial a mi hermana Karen, que compartió conmigo este maravilloso proceso de aprendizaje e importante en nuestras vidas; a mis hijos, que son ese motor para no rendirme en los momentos difíciles; y a mi mejor amiga Leily, que siempre ha creído en mí. Los amo.

Katiuska Suguey Sánchez López

## **DEDICATORIA**

A mis hijos Sneider, Jerik y Melina, que han sido mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más; su paciencia y amor hicieron posible este logro.

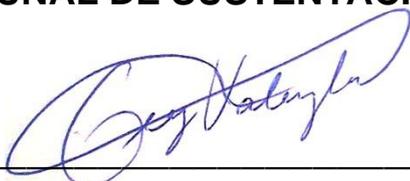
Katiuska Suguey Sánchez López



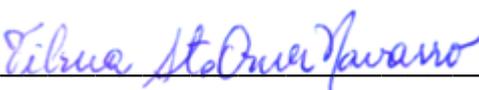
**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

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

**GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO**  
TUTORA

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

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

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

**JULIO MARÍA BECCAR VARELA**  
COORDINADORA DEL ÁREA

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

**ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ**  
DOCENTE Oponente

# ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** SISTEMA DE EDUCACION 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 "PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS SOBRE LA INCLUSIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN UNA EMPRESA PÚBLICA DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante KATIUSKA SUGEY SANCHEZ LOPEZ, 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	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.5 / 10	8.50 / 10	9.00 / 10	8.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.58 / 10			

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



Creando identificación por:  
GILDA MARTINA  
VALENZUELA  
TRIVIÑO

**Coordinador(a) de Titulación**

# ÍNDICE

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1. Antecedentes .....	3
1.1.2. Antecedentes investigativos.....	7
1.2. Definición del problema de investigación .....	12
1.3. Preguntas de investigación .....	15
1.3.1. Pregunta general.....	15
1.3.2. Preguntas específicas .....	15
1.4. Objetivos de investigación .....	15
1.4.1. Objetivo general.....	15
1.4.2. Objetivos específicos .....	16
1.5. Justificación .....	16
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES .....	19
2.1. Marco teórico .....	19
2.1.1 Teoría de género.....	19
2.2. Marco conceptual .....	21
2.2.1. Género .....	21
2.2.2. Equidad de género .....	22
2.2.3. Inclusión laboral .....	23

2.2.4. Integración laboral .....	23
2.2.5. Perspectiva de género.....	24
2.3. Marco normativo .....	25
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....	36
3.1 Enfoque de investigación.....	36
3.2. Tipo y nivel de investigación .....	36
3.3. Método de investigación .....	37
3.4.1. Universo .....	38
3.4.2. Muestra .....	38
3.5. Formas de recolección de información.....	40
3.6. Formas de análisis de la información .....	41
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	43
4.1. Objetivo específico 1: Conocer las prácticas y políticas de inclusión que se implementan en una empresa del sector público en Guayaquil.....	43
4.2. Objetivo específico 2: Rescatar la percepción de los empleados sobre la existencia de políticas de inclusión en el reclutamiento y selección en la empresa pública de Guayaquil. ....	47

4.3. Objetivo específico 3: Develar cómo estas prácticas y políticas de inclusión han influido en su integración y posterior desenvolvimiento laboral.....	53
--	----

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....60

5.1. Conclusiones .....	60
-------------------------	----

5.2. Recomendaciones .....	63
----------------------------	----

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general analizar las prácticas y políticas de inclusión de género implementadas en una empresa del sector público de Guayaquil y su influencia en la percepción e integración de los empleados, con el fin de identificar oportunidades de mejora en los procesos de reclutamiento, selección e integración laboral.

Es relevante crear entornos laborales inclusivos, equitativos y justos con relación a los procesos de selección y reclutamiento de empleados; por consiguiente, se deben aplicar políticas de género que garanticen la práctica de una cultura organizacional armónica.

Este estudio se trabajó con referentes teóricos que fueron soporte para esta investigación como la teoría de género; asimismo, este estudio se planteó bajo un enfoque cualitativo aplicando una entrevista a profundidad a colaboradores de una empresa de la ciudad de Guayaquil. En relación a los principales resultados de esta investigación se conoció que, una de las prácticas de inclusión propuestas por la empresa son los programas de desarrollo profesional de las mujeres, en donde se las capacita con temas actuales para que puedan responder a las demandas de las empresas y se puedan adaptar a los cambios.

**Palabras Claves:** *talento humano, prácticas de igualdad, género, inclusión laboral, desarrollo profesional, reclutamiento.*

## ABSTRACT

The general objective of this research is to analyze the gender inclusion practices and policies implemented in a public sector company in Guayaquil and their influence on employee perceptions and integration. This research aims to identify opportunities for improvement in recruitment, selection, and integration processes.

It is important to create inclusive, equitable, and fair work environments in relation to employee selection and recruitment processes; therefore, gender policies must be implemented to ensure a harmonious organizational culture.

This study was based on theoretical frameworks that supported this research, such as gender theory. This study was conducted using a qualitative approach, using in-depth interviews with employees at a company in the city of Guayaquil. Regarding the main results of this research, it was found that one of the inclusion practices proposed by the company is the professional development programs for women, where they are trained in current topics so they can respond to company demands and adapt to changes.

**Keywords:** human talent, equality practices, gender, labor inclusion, professional development, recruitment.

# INTRODUCCIÓN

Es relevante crear entornos laborales inclusivos, equitativos y justos con relación a los procesos de selección y reclutamiento de empleados; por consiguiente, se deben aplicar políticas de género que garanticen la práctica de una cultura organizacional armónica.

Otra política para el género en el reclutamiento y la selección es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a tareas de trabajo. En el mismo sentido, las cuotas de género en el trabajo son una acción de política en reclutamiento y selección para asegurar hallazgos de todo nivel de la institución.

En el capítulo uno se plantea los antecedentes la problematización, las preguntas y objetivos de investigación que se desprenden de las preguntas y la justificación.

En el segundo capítulo se trabaja la parte referencial, donde se plantea el marco teórico-conceptual como base para la investigación y los fundamentos legales. En el tercer capítulo se desarrolló la metodología que sigue el estudio cualitativo en donde se aplicó una entrevista a colaboradores de una empresa de Guayaquil.

En el cuarto capítulo se realizó el análisis de los datos recolectados a través de la aplicación de instrumentos como lo es la entrevista, en base a la codificación axial.

En el quinto capítulo se establece las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los hallazgos obtenidos en el estudio.

# **CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1. Antecedentes**

### **1.1.1. Antecedentes Contextuales**

En el ámbito laboral, la inclusión de políticas de equidad de género en los procesos de reclutamiento y selección representa un gran reto. Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), a nivel mundial el 46% de las empresas han implementado políticas formales de equidad de género en sus procesos de contratación, manteniendo la brecha salarial global en un 23%. De la misma forma, la Organización Internacional del Trabajo señala que las mujeres ocupan un 27% de los puestos directivos en las entidades, evidenciando de esta manera una clara desigualdad, siendo esto una limitante para su desarrollo profesional y ascenso laboral.

Por otro lado, el Informe Global sobre la Brecha de Género en el año 2023 estima que a nivel mundial se necesitarán 132 años para cerrar completamente la brecha de género en el ámbito laboral (World Economic Forum, 2023). Además, este informe resalta que la brecha de género, en base a los resultados, representa una distancia descomunal, que afecta directamente la participación de mujeres en relación con el mercado laboral a nivel universal, lo que refleja una desventaja de género.

Desde el Foro Económico Mundial (2023), se evidencia que en América Latina, la tasa de paridad de género representa un 74,3%, ocupando el tercer lugar a escala mundial. No obstante, se presentan barreras laborales

concernientes a la subrepresentación femenina, es decir, mujeres con una escasa participación en cargos directivos. Por otro lado, a esto se agregan estereotipos de género que afectan directamente a las mujeres, generando barreras estructurales que limitan el acceso equitativo a los puestos de trabajo.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2018) cuenta con una iniciativa global que promueve la igualdad de género en el ámbito laboral; conocido como el "Sello de Igualdad de Género", es una propuesta que busca el cumplimiento de estándares internacionales en las entidades públicas y privadas para agilizar la transversalización de género, es decir, analiza las desigualdades que existen entre géneros para aplicar reformas institucionales que generen cambios de acuerdo con las normas y políticas de cada institución. Las entidades públicas pueden obtener uno de los tres niveles dependiendo del grado de cumplimiento de acuerdo a los estándares que requiere el Sello de Igualdad de Género. Si alcanzan el 80% de cumplimiento de estándares, se obtiene el sello de oro; el 70% se obtiene el sello de plata y el 60% el sello de bronce, teniendo una duración de tres años.

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y con la asistencia técnica de ONU Mujeres suscribieron el Plan de Implementación del Programa "Sello de Igualdad de Género para Empresas Públicas y Privadas", con el objetivo de promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Este sello permite a las empresas crear condiciones de igualdad, eliminar brechas salariales de género e incluir a las mujeres en sectores no tradicionales (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2018).

El Sello de Igualdad de Género se relaciona con este tema de investigación ya que incentiva a las empresas a implementar prácticas de igualdad de género al momento realizar las respectivas contrataciones de personal tanto en el sector público y privado generando así mayores oportunidades laborales en hombres y mujeres.

En este estudio aborda la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección del personal, mencionando que los procesos atraes a candidatos de diversas procedencias, fomentando un ambiente de trabajo inclusivo. La Organización Internacional del Trabajo (2017) recalca la importancia de las políticas de equidad de género en el entorno laboral, mostrando que estas iniciativas pueden reducir la tasa de abandono del personal. En este contexto, la implementación de políticas de equidad de género no solo podría mejorar la satisfacción laboral de los empleados, sino que también contribuye a una respuesta más efectiva y eficiente a situaciones de emergencia.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, en su Plan de Igualdad las instituciones están obligadas a brindar las mismas oportunidades en el ámbito laboral, adoptando medidas esenciales dirigidas a alcanzar igualdad de trato entre mujeres y hombres para evitar todo tipo de discriminación, acoso y toda forma de violencia de género. Los planes de igualdad incluirán todas las áreas de una institución, sin perjuicio del establecimiento de acciones específicas adecuadas respecto a determinados sitios de trabajo. Esto lo establece el artículo 19 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, que señala que el Ministerio del Trabajo debe llevar un registro de los planes de igualdad

de todas las instituciones, las cuales están obligadas a inscribir sus planes en el dicho registro (Ministerio del Trabajo, 2024).

La ejecución de políticas de género en la selección y el reclutamiento, persiste aún la discriminación en el ambiente laboral. Esta percepción surge cuando las actividades laborales no reflejan cambios significativos en la cultura organizacional y en la equidad de oportunidades, ocasionando inconformidad del personal (Santiago Ortega, Medina Rivera, & Castro Gonzáles, 2021). La ausencia de resultados visibles en la disminución de desigualdades puede crear un ambiente de inseguridad.

En el caso de La Fundación Aucavi (2020), implementa un manual para la selección de personal con perspectiva de género, cuyo objetivo es aplicar un protocolo que garantice procesos no discriminatorios en el reclutamiento. Las estrategias empleadas comprendieron el análisis de prácticas vigentes y la formulación de directrices para una selección equitativa, evitando prejuicios vinculados al género. Por lo tanto, al implementar estos protocolos, las compañías consiguieron incrementar la presencia de mujeres en un 30% en sus equipos directivos. En conclusión, la investigación subraya la necesidad de contar con un marco regulatorio preciso y definido que fomente la equidad y disminuya las diferencias de género en el entorno de trabajo.

Es relevante destacar que las prácticas gerenciales constituyen un aporte efectivo en el ambiente laboral inclusivo; por lo tanto, el papel de los directivos es fundamental en la implementación de políticas, a través de un discurso inclusivo y equitativo, el cual repercute de manera positiva en el

personal, y que este a su vez influye en la percepción organizacional. (Ladwig, 2023).

Según la autora Verdezoto Reinoso (2020), comenta que la inclusión laboral otorga y garantiza la participación plena de todos los empleados, sin distinción de género, diferencias individuales, brindando así equidad laboral, oportunidades justas, sin actos discriminatorios, sean estos por etnia, género, discapacidad u otras características personales.

Es conveniente destacar que el/la trabajador/a social desarrolla un rol representativo en la inclusión de políticas de género al momento de la selección y reclutamiento, promoviendo así un ambiente laboral imparcial y diverso. Es relevante destacar que este profesional social es el encargado de desarrollar protocolos claros que eviten prácticas discriminatorias o sesgos de género, así como de ser guía permanente del personal desde la capacitación, ante el proceso de selección y contratación, respetando la igualdad y diversidad. La inclusión efectiva no solo mejora la innovación y colaboración en equipos, sino que contribuye a la mejora y al crecimiento continuo organizacional (Rivadeneira Chicaiza, 2022).

### **1.1.2. Antecedentes investigativos**

Mwango Rehema, Kwonyike Joshua y Kavale Stanley (2024), en África elaboraron un trabajo de investigación titulado *“Efectos de la Integración de la Perspectiva de Género en los Procesos de Reclutamiento y Selección de Empleados en El Condado De Kwale, Kenia”*, la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de contratación y selección ha demostrado tener un impacto positivo en la percepción de equidad entre los

empleados. Incorporando políticas que promueven la igualdad de oportunidades, se disminuye el sesgo en la selección de personal, lo que no solo beneficia a las mujeres, sino que también crea un ambiente más justo y colaborativo para todos los trabajadores. Lo que genera un mayor compromiso y satisfacción laboral armónica; así pues, los empleados se sienten motivados y valorados desde sus capacidades y habilidades, independientemente de su género.

Por otra parte, en Bolivia en un artículo de investigación *“Mujeres STEM y discriminación en el mercado laboral: Aplicación de un experimento de test de correspondencia en Bolivia”*, el autor Barroso (2024) al estudio dio por resultado que:

En su experimento social aplicado a tres ciudades de Bolivia, obtuvo como resultado que aún persiste la discriminación hacia las mujeres, con lo cual las brechas de género aún se mantienen, es decir, a pesar de que las mujeres tienen capacidades y habilidades para optar por un cargo en alguna área STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), sus probabilidades de obtener el cargo son menores en relación con sus pares hombres.

En el caso de Costa Rica, en el artículo *“Empleabilidad y género: perspectivas y experiencias”* de Chávez Hernández, Córdova Calderón y Oses Berrocal (2024), profesionales de la psicología exponen sus percepciones sobre la discriminación de género en el ámbito empresarial, desde el acoso laboral hacia las mujeres por embarazo o maternidad; por consiguiente, esto refleja un retroceso significativo en la sociedad.

De manera que, en la mayoría de las vivencias donde los roles de género no vienen establecidos por los requerimientos, se pueden producir sesgos sociales, es decir, ideas erróneas, lo que ocasiona una problemática en la población costarricense. Estos hallazgos resaltan la importancia de seguir trabajando desde la igualdad de género, fomentando no sólo la diversidad del personal, sino también la equidad en la distribución de roles, movilidad laboral, acceso justo, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para de esta manera construir entornos laborales inclusivos y armónicos.

En este apartado, en Colombia los autores Álvarez, Mejía, Pérez, Pérez & García (2024) desde su estudio de campo *“El análisis de la percepción del clima organizacional en la empresa”* los autores establecen una comparación de las vivencias de un grupo de empleados con discapacidad auditiva y otros sin discapacidad. La investigación aplica una metodología descriptiva, con un enfoque cuantitativo; la muestra se toma a 100 empleados a través de encuestas. En la recopilación de resultados, el 75% de los trabajadores sin discapacidad expresan que hay un clima organizacional positivo armónico, mientras que el 50% de las personas con discapacidad auditiva no comparten esta misma percepción. Esto denota una falta de equidad en el ambiente y la experiencia laboral de las personas con capacidades diferentes.

En Ecuador, en la revista de ciencias sociales en su artículo *“Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde los egresados de la Universidad Agraria-Ecuador”*: los autores Bucaram Leverone, Quinde Rosales, Quinde Rosales y Vera Pianda (2023, pág. 104) citan a Tatiana Ramos (2021), el modelo de probabilidad lineal determina el grado de

participación femenina en el mercado laboral. Este indica que, por tener hijos, pareja o esposo, se desequilibra su intervención en el mercado laboral. Por otra parte, la crisis planetaria del COVID-19 generó un retroceso en la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Otro aporte para esta investigación es de Ormaza, Ochoa, Ramírez y Quevedo (2020) en su artículo *“Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030”* comenta que aproximadamente el 60% de las mujeres son profesionales graduadas con estudios universitarios en América Latina, pero las estadísticas revelan que solo alrededor del 5% ocupa cargos gerenciales altos en el mercado laboral, convirtiéndose en una brecha donde la paridad de género no está en concordancia; así pues, las políticas públicas deben trabajar para garantizar el acceso equitativo.

En otro estudio, Quito, titulado *“Inequidad y discriminación de género en el mercado laboral de Ecuador Periodo 2010-2019”*, la escritora Erika Herrera (2023) señala que en el sector público se presentan condiciones laborales más favorables para ambos géneros. Las mujeres obtienen un 51,7 % más de ingresos laborales que los hombres en el sector comercial, mientras que los hombres obtienen un 50,9 %. Estas estadísticas no solo demuestran las persistentes desigualdades salariales, sino también el efecto beneficio que puede generar un enfoque inclusivo en el sector público.

En un contexto local, en Guayaquil, se realiza un estudio sobre *“Análisis de la aplicación de los derechos laborales de las mujeres en entidades privadas de Guayaquil”* por García (2023), cuyo objetivo general fue analizar de qué manera se aplican los derechos en el entorno laboral en relación con

las mujeres colaboradoras de las entidades privadas de la ciudad. Para esta investigación se trabajó bajo una metodología de enfoque mixto, al ser una investigación del tipo cuantitativo y cualitativo. Las técnicas de investigación utilizadas fueron la entrevista y la encuesta, las cuales fueron aplicadas a una muestra de 30 mujeres trabajadoras.

Los resultados de este estudio evidenciaron que las empresas en la actualidad se encuentran socializando el tema de la discriminación laboral de la mujer, pero falta mucho por hacer en cuanto a sensibilizar a su personal y garantizar que se respetarán los derechos laborales y brindar igualdad de oportunidades para las mujeres desde los procesos de reclutamiento y contratación de personal.

Otro estudio realizado en Cuenca por Guanga (2023) titulado *“Políticas de inclusión laboral de las mujeres en el sector privado en el Ecuador, desde la Constitución del 2008”*. El objetivo de este estudio se centró en concientizar sobre la situación laboral actual de la mujer en el contexto laboral, debido a la existencia de una coyuntura sociocultural que repercute directamente en la inserción en el mundo del trabajo. En cuanto a la metodología aplicada, fue de enfoque cualitativo, utilizando como técnica la entrevista semiestructurada a una muestra de 10 mujeres.

En cuanto a los resultados obtenidos, revelaron que la paridad de género ha representado un gran cambio dentro de la sociedad, ya que tiene un impulso participativo tanto de la mujer como del hombre en todos los ámbitos, puesto que a lo largo de la historia a la mujer y al hombre se les ha asignado roles con referencia a su sexo, lo que ha causado que el género no

sea una identidad intrínseca sino impuesta por la misma sociedad, en la cual se desarrolló una notable discriminación hacia la mujer, pues la misma tenía que cumplir con un único rol (ama de hogar), causando así una desigualdad de derechos.

Por consiguiente, Vásquez (2022), en un estudio sobre *“Políticas públicas contra la violencia de género en el Ecuador”*, indica que apenas el 28% de las empresas públicas ecuatorianas han implementado políticas efectivas de género en su proceso de reclutamiento, formando una brecha significativa entre la normativa actual y su aplicación. La participación laboral femenina en el sector público es del 42%, con una representación menor en cargos directivos de jerarquía.

## **1.2. Definición del problema de investigación**

---

En el Ecuador, el Ministerio de Trabajo (2024), menciona en el Plan de Igualdad que tiene como:

Objetivo acortar la brecha entre mujeres y hombres, fomentando la incorporación al trabajo de las mujeres en igualdad de condiciones en puestos operativos, administrativos, intermedios y directivos (...) para conseguir la igualdad salarial a igual trabajo, igual remuneración, evitando condiciones de trabajo discriminatorias, creando una cultura de la organización y responsabilidad social adecuada que garantice que la

gestión de recursos humanos propenda a la igualdad de oportunidades para todas y todos. (pág. 16)

Las políticas de género se definen como “el conjunto de objetivos, principios, líneas de acción y orientaciones dirigidos a fomentar la igualdad y equidad de género, tanto formal como material, en sus funciones sustantivas de educación, investigación y proyección”. El propósito de esta política es evitar la discriminación y la desigualdad de género (Universidad Rafael Landívar, 2022).

La importancia del equilibrio de género en las entidades, según la Organización Internacional del Trabajo (2019), menciona que cuando las empresas practican una cultura empresarial inclusiva, tienen una probabilidad de lograr rentabilidad y productividad del 63%, aumentar su capacidad de atraer y retener el talento del 60%, impulsar su creatividad, innovación y apertura del 59%, mejorar el prestigio de la entidad del 58% e incrementar su capacidad de medir el interés y la demanda de los clientes 38%. Es decir, cuando las empresas implementan políticas de género, tienen más probabilidades de mejorar su rendimiento empresarial.

Según la autora Ocaña Lara (2022), cita a Rosangela Bando, Samuel Berlinski y José Carrasco (2019), quienes señalan que:

117 millones de mujeres forman parte de la fuerza de trabajo en América Latina y el Caribe, lo que representa la cifra más alta en la historia de la región. En los últimos 50 años, la participación laboral femenina pasó del 20% al 65%. Sin duda, se trata de un gran avance; no obstante,

la realidad de las mujeres en el mercado laboral de la región muestra que más trabajos no siempre son mejores trabajos. En varios países, millones de mujeres siguen trabajando en condiciones de informalidad, por cuenta propia e incluso sin remuneración monetaria en muchos casos. (pág. 20)

Según la autora Carrera (2022), menciona que la discriminación en los procesos de selección de personal se presenta cuando existe una diferencia de trato a las personas por razón de su raza, color de su piel o sexo, entre otros motivos. Hay disparidades en las posibilidades laborales a escala nacional e internacional, especialmente para grupos en situación de desventaja como las mujeres, las personas con discapacidad, las minorías étnicas y la comunidad LGBTQ+. La ausencia de socialización de las políticas de género en la contratación y elección de personal puede generar efectos adversos como la falta de presencia femenina en ciertos sectores, lo que implica una reducción de talento y diversidad, afectando la capacidad y la producción de las instituciones.

Esta investigación busca indagar la percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil, la cual es un tema que se ha convertido en un objetivo primordial a nivel global, debido al aumento de la sensibilización acerca de la aplicación de la igualdad de género en el ámbito laboral y su influencia en el progreso económico y social.

### **1.3. Preguntas de investigación**

#### **1.3.1. Pregunta general**

¿Cómo en el año 2024 influyen las prácticas y políticas de inclusión implementadas en una empresa del sector público de Guayaquil en la percepción de los empleados y en su integración laboral?

#### **1.3.2. Preguntas específicas**

¿Cuáles son las prácticas y políticas de inclusión implementadas en la empresa pública de Guayaquil?

¿Cómo perciben los empleados las políticas de inclusión durante el proceso de reclutamiento y selección en la empresa pública de Guayaquil?

¿Influyen las políticas de inclusión en la integración y desarrollo profesional de los empleados dentro del entorno laboral?

### **1.4. Objetivos de investigación**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Analizar las prácticas y políticas de inclusión de género implementadas en una empresa del sector público en Guayaquil y su influencia en la percepción e integración laboral de los empleados, con el fin de identificar oportunidades de mejora en los procesos de reclutamiento, selección e integración laboral.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

Conocer las prácticas y políticas de inclusión que se implementan en una empresa del sector público en Guayaquil.

Rescatar la percepción de los empleados sobre la existencia de políticas de inclusión en el reclutamiento y selección en la empresa pública de Guayaquil.

Develar cómo estas prácticas y políticas de inclusión han influido en su integración y posterior desenvolvimiento laboral.

### **1.5. Justificación**

En relación con la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección de personal, esta investigación es relevante, ya que su inadecuada práctica provoca una brecha de género, lo cual ha aumentado significativamente esta problemática en el ámbito laboral. A nivel global, la equidad de género se ha convertido en un tema de importancia en las diversas esferas sociales y políticas de la sociedad actual. Se ha comprobado que las prácticas discriminatorias laborales causan una afectación desmedida a las mujeres, limitando su acceso a oportunidades laborales y creando barreras en su desarrollo profesional. En Ecuador, la tasa de empleo actual para las mujeres es menor en comparación con los hombres.

El propósito principal de esta investigación es examinar las prácticas y políticas de inclusión de género aplicadas en un organismo gubernamental y su impacto en la percepción e integración laboral de los trabajadores, con el objetivo de detectar oportunidades de mejora en los procesos de selección,

contratación e integración laboral. Simultáneamente, este análisis contribuirá a recolectar pruebas que promuevan políticas públicas más inclusivas y eficaces.

Por otro lado, en cuanto al impacto profesional, este estudio fortalece el papel del trabajo social en el desarrollo y la evaluación de las políticas públicas de acuerdo con la visión durante la intervención social; por consiguiente, el trabajo social es una disciplina clave en la conversión de estructuras institucionales tanto públicas como privadas. De manera que este análisis de políticas de género en la contratación, a los trabajadores sociales nos permitirá generar estrategias para mejorar la inclusión y garantizar condiciones de trabajo razonables para todos los empleados sin brecha de género.

Esta investigación está relacionada con el Dominio Institucional de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil en las dinámicas sociopolíticas, democracia y actoría social, haciendo énfasis en esta línea de investigación donde se centralizan las políticas implementadas por el Estado, así como en los contextos sociales que crean decisiones estatales estratégicas, al mismo tiempo que la jerarquía de valores, las necesidades y presiones de los grupos sociales, así pues las formas de organización social que mantiene el país (Vicerrectorado de Investigación y Posgrado VIP, 2025).

Además, este estudio se relaciona con la gestión y la responsabilidad social de la organización al proponer modelos de reclutamiento inclusivo que reflejen los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 (igualdad entre los géneros) dirigidos a garantizar una participación e igualdad efectiva a las mujeres en

todos los niveles sin discriminación, ya sea pública, política o económica (CEPAL, 2018).

Asimismo, promover un crecimiento económico inclusivo y sostenible, empleo completo y productivo y trabajo adecuado para todos, como menciona el objetivo 8 (trabajo adecuado), que tiene como intención promover políticas públicas orientadas al desarrollo, a las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, alcanzando así empleos dignos para hombres y mujeres, garantizando igualdad en las remuneraciones de acuerdo con los principios de responsabilidad social y desarrollo sostenible (CEPAL, 2018).

## **CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES**

### **2.1. Marco teórico**

Para comprender integralmente este fenómeno, se ha seleccionado una teoría científicamente validada y corroborada que proporciona un marco conceptual sólido para la investigación.

#### **2.1.1 Teoría de género**

La teoría de género permite cuestionar los supuestos naturalizados sobre la conducta humana, destacando que la masculinidad es un constructo cultural de carácter histórico, socialmente construido e internalizado tanto a nivel individual como colectivo. Esta perspectiva crítica también invita a examinar los tratados y marcos legales que han sido elaborados desde una óptica masculina, incluyendo el accionar del estado y los reglamentos sociales, con el objetivo de visibilizar las problemáticas que surgen de los condicionamientos sociales, culturales, económicos y políticos que perpetúan las diferencias entre hombres y mujeres. Al desentrañar estas construcciones, se abre un espacio para reflexionar sobre cómo estas dinámicas afectan las relaciones de poder y contribuyen a la desigualdad de género en diversos ámbitos de la vida cotidiana (Núñez Noriega, 2016).

Allyson Jule plantea a la teoría de género como el estudio de lo que se considera el comportamiento masculino y femenino en cualquier contexto, comunidad, sociedad o área de estudio determinado. La escritora hace una clara diferencia entre sexo y género: el primero hace referencia a las

categorías del cuerpo humano biológicamente perceptible, mientras que el género hace referencia a las categorías de expectativas sociales, roles y comportamientos (Cáceres, 2021).

Simone de Beauvoir, a través de su obra “El segundo sexo”, expone que el género se construye socialmente. La autora menciona que los rasgos esenciales que caracterizan a la mujer son su aprehensión del mundo es menos amplia que la del hombre; está más estrechamente esclavizada a la especie. Pero estos hechos adquieren un valor completamente diferente según el contexto económico y social (Cáceres, 2021).

La desigualdad histórica sustenta que los hombres sostienen el patriarcado no solo porque poseen los medios necesarios para ello, sino también porque las mujeres, sin tener conocimiento de ello, son la fuente de satisfacción de diversas necesidades: en el ámbito sexual, representan símbolos ornamentales que representan el estatus y la autoridad del hombre; con la gestación, se transforman en protectoras, compañeras y fuentes de respaldo emocional tanto para los hijos como para los adultos. En este contexto, las mujeres se convierten en una suerte de sujetos de diferencia que fortalecen constantemente la percepción de los hombres de que son ellos los que poseen un significado social primordial (Cáceres, 2021).

En la década de los noventa aparece la disputa sobre el nombre del campo de estudio, estableciendo la división entre los estudios feministas y los de género. Estas investigaciones definen un plan de acción, cuyo propósito es alcanzar la equidad y la justicia para las mujeres en todos los lugares (Cáceres, 2021).

Judith Butler menciona que desde el momento que nacemos (incluso antes), desde que se nos asigna el sexo, este debe replicar las conductas, anhelos y percepciones propias de dicho sexo, lo que convierte al sexo en algo regulado desde sus comienzos. Por lo tanto, la feminidad o masculinidad no es resultado de una elección, sino la reiteración obligada de una norma cuya intrincada historia está íntimamente ligada a las relaciones de disciplina, regulación y sanción (Cáceres, 2021).

Por consiguiente, se propone la teoría de género en esta investigación como alternativa para abordar el estudio del comportamiento humano, pues nos permite explicar que no somos producto de la naturaleza, sino de procesos históricos y de condicionamientos sociales y culturales, en los que se derivan las categorías humanas consideradas como femeninas o masculinas, adquiridas por hombres y mujeres mediante un proceso complejo individual y social, más que de estructuras biológicas.

## **2.2. Marco conceptual**

### **2.2.1. Género**

Desde el constructo social, la terminología género hace referencia a la diferenciación cultural y simbólica entre lo femenino frente a lo masculino. Esta definición no se limita exclusivamente a una clasificación biológica, sino que abarca normas y roles establecidos a lo largo de la historia por las sociedades (Lamas, 2000). Desde esta orientación, el género opera como un filtro ante la diferenciación. En el ámbito de las organizaciones, estas construcciones sociales afectan la manera en que se organizan los procedimientos de captación, elección y ascenso del personal.

El género es la agrupación que se establece y simboliza las disparidades de género en un contexto social específico. Se refiere a los modos históricos y socioculturales mediante los cuales un individuo desarrolla su identidad, se relaciona y estructura sus roles. De esta forma cambian de una cultura a otra y evolucionan a lo largo del tiempo (Solis Medina & Guerrero Galván, 2020).

Existe una estrecha relación entre el género y el entorno de trabajo; esto se refleja en la manera en que las organizaciones aplican o no estrategias de equidad de género, las cuales tienen como objetivo la igualdad de género en los diferentes sectores empresariales, además de los escalones jerárquicos. Esto abarca la puesta en marcha de normativas sobre sueldos justos, proyectos de formación para mujeres y la adaptación de espacios estratégicos que aprecien la diversidad de identidades de género. De esta manera las empresas pueden sembrar una cultura más integradora que ayude a todos los trabajadores a desarrollar su pleno potencial.

### **2.2.2. Equidad de género**

Se debe destacar que el concepto equidad de género nos invita a tener un trato justo entre hombres y mujeres, desde las particularidades, tratando de erradicar las desigualdades que limitan a las mujeres en el acceso a empleos (UNICEF, 2019). Esta definición está relacionada con el enfoque de género, que amerita considerar cómo las relaciones de género influyen en las dinámicas laborales, y cómo se transforman para promover un mayor índice de inclusión. Se toma en consideración que las políticas de género al momento del reclutamiento no solo buscan desarrollar la representación

femenina en los puestos laborales, sino también desafiar y cambiar los estereotipos asociados al género (Tobías Olarte, 2018).

### **2.2.3. Inclusión laboral**

La inclusión laboral se describe como los esfuerzos sistemáticos para respaldar la igualdad de oportunidad de empleo para todas las personas, en específico las que tienen discapacidades. Este concepto comprende varias estrategias predestinadas a crear entornos laborales propicios, abordar las barreras e impulsar políticas que faciliten la integración de los grupos marginados en la fuerza laboral (Galarza & Farah, 2024).

Es relevante mencionar que la afiliación de empleados tiene un efecto propicio en la productividad total y en el contexto laboral. Los espacios de trabajo inclusivos reducen la deserción, la ausencia y, por ende, la renuncia del personal, es necesario promover equipos de alto rendimiento desde la aplicación de estrategias motivadoras que generen satisfacción de los empleados (Radziwill & Benton, 2024).

### **2.2.4. Integración laboral**

La integración laboral se centra en el individuo y en la manera como él se adapta al entorno de trabajo. Además, implica brindar oportunidades de empleo a personas que enfrenten barreras, desde los estereotipos, por ejemplo, la discapacidad, pero esto en muchos de los casos no es una garantía. Por concerniente, es importante destacar que la integración puede ser vista como un primer paso hacia la inclusión (Unir, 2020).

Se debe reconocer que la flexibilidad es un cimiento para una integración laboral exitosa. Esta adaptabilidad permite a los empleados equilibrar sus actividades laborales, personales y de estudios sin las limitaciones de horarios convencionales. Así, el personal tiene una armonía entre su empleo y vida familiar, lo cual se considera cada vez más esencial para preservar la satisfacción y dedicación en los entornos laborales (Gierut , 2024).

Durante la historia, la idea del "techo de cristal" cobró importancia en la década de los ochenta, época en la que las conversaciones acerca de la equidad de género en los ambientes de trabajo se intensificaron.

Estos elementos forman parte de la exclusión que fortalece el estatus y restringe las posibilidades para las aspirantes a liderazgo de mujeres (Investing IQ, 2022). Frecuentemente, las discusiones acerca del techo de cristal se enfocan en la eficacia de las políticas de inclusión, el impacto de la cultura organizativa y la relación entre género, raza y estatus socioeconómico. Los estudios exponen que los problemas que padecen las mujeres se empeoran para aquellas que forman parte de las minoritarias, lo que insiste en la urgencia de patrocinar enfoques tolerantes para eliminar estas limitaciones.

### **2.2.5. Perspectiva de género**

El marco (DEI), es decir, Diversidad, Equidad e Inclusión, es un enfoque constituido diseñado para integrar estrategias, políticas y prácticas que impulsan la pluralidad, la equidad y la inclusión dentro de las organizaciones. Funciona como guía que direcciona la creación de un

ambiente laboral donde cada empleado se sienta estimado y respetado (Kailash, 2024).

La perspectiva de género y el liderazgo femenino están básicamente relacionados, ya que el liderazgo manejado por mujeres no solo afronta las distribuciones jerárquicas tradicionales, sino que también impulsa la equidad en el acceso. La inclusión desde el liderazgo identifica que las mujeres afrontan barreras sociales, culturales y organizacionales que limitan su intervención en espacios de toma de decisiones.

Estas restricciones no se originan únicamente en el género, sino que también surgen de otras interacciones como la clase social o la etnicidad, lo que sostiene la exclusión. Desde esta perspectiva de género, las mujeres en posiciones de liderazgo no solo crean más posibilidades para otras mujeres, sino que realizan cambios en las estructuras, favoreciendo el entorno laboral para todos (Crenshaw, 1989).

### **2.3. Marco normativo**

El tema de esta investigación es la “Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil”. En este escenario, las normas están en el conjunto legislativo que permite entender la equidad de género en el trabajo en Ecuador, donde se pretende asegurar los derechos de los individuos sin distinción por motivos de género.

### **2.3.1 Constitución de la República del Ecuador (2008)**

E Art. 11, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona que “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos”.

Además, el Artículo 70 impone que “el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Asimismo, el Artículo 331 precisa que “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

### **2.3.2. *Tratados Internacionales***

En el Art. 11 estipula que “El Estado adoptará medidas adecuadas para erradicar la discriminación contra la mujer en la esfera de empleos, con la finalidad de asegurar la igualdad de condiciones y oportunidades laborales, en los criterios de selección en cuestiones de empleo, así como de elegir a libre albedrío una profesión y oficio según sus percepciones, pues tienen como derechos inalienables el derecho al trabajo, el ascenso, la estabilidad, la remuneración por igual y todas las prestaciones y condiciones de servicio” (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, 1979).

La CEDAW, como instrumento internacional paradigmático, no solo condena la discriminación, sino que establece un mandato ético-político para la deconstrucción de los mecanismos estructurales de exclusión en los espacios laborales (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018).

La genealogía normativa revela que cada artículo representa una conquista histórica de movimientos sociales que han disputado históricamente los espacios de poder. Los artículos 2 y 11 de la CEDAW, por ejemplo, no son simples declaraciones, sino condensaciones de luchas que desarticulan los dispositivos de opresión institucional, exigiendo una revisión crítica de los procesos de reclutamiento que tradicionalmente han reproducido desigualdades (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018).

El principio de interseccionalidad se materializa jurídicamente cuando los marcos normativos reconocen que la discriminación no opera mediante categorías aisladas, sino mediante sistemas complejos de opresión.

### ***2.3.3 La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023)***

En su Art. 1 manifiesta que “El Estado fortalecerá, promoverá, garantizará y ejecutará transversalizaciones con enfoque de género y multiculturalidad mediante incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad, con la finalidad de lograr su empoderamiento, crecimiento e independencia personal, económica y social y laboral inclusivo, generando beneficios, mecanismos de acceso, entre otros que garanticen el acceso de las mujeres en su diversidad al desarrollo económico, social y laboral” (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023).

Asimismo, a través del Art. 16 subraya que “El estado, a través de las entidades competentes, formulará e implementará políticas estatales que promuevan la igualdad de oportunidades en el empleo a través de capacitaciones que fortalezcan las capacidades de las mujeres, programas formales y no formales relacionados con la promoción de igualdad de derechos y la prevención de la violencia de género con la finalidad de proporcionar la inserción de las mujeres en la actividad laboral sin discriminación alguna”.

### ***2.3.4. Ley Orgánica de Servicio Público (2010)***

Art. 5 literal i subraya que “Las instituciones públicas sujetas a esta ley deberán asegurar que los procedimientos de selección e inducción de los servicios públicos promuevan una política de inclusión positiva de los grupos de interés prioritarios, la interculturalidad y la presencia igualitaria de hombres

y mujeres en los cargos postulados y designados” (Ley Organización de Servicio Público, 2010).

Estos contribuyen a que los colaboradores parte de la organización se sientan satisfechos y desarrollen su sentido de pertenencia a sus espacios de trabajo.

Asimismo, en su artículo 5, hace énfasis en los requisitos para el ingreso de personas a las empresas, en donde se considera lo siguiente:

Las instituciones públicas sujetas a esta Ley garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación (LOSEP, 2010, pág. 7).

Con base en esto, se puede indicar que las empresas se encuentran en la obligatoriedad de basar sus contrataciones en principios de igualdad y de inclusión en quienes aspiren a un puesto de trabajo dentro de estos espacios de trabajo, cuya finalidad es otorgar una oportunidad al acceso de un empleo digno y adecuado, promoviendo el desarrollo personal, profesional y económico de la persona.

### ***2.3.5. Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres***

Esta legislación promulgada en 2017, busca prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres, asegurando su derecho a una vida sin violencia. La ley insta acciones para salvaguardar a las mujeres víctimas y aspira a

modificar los patrones socioculturales que mantienen la inequidad. Se hace referencia a esto en el artículo 28 del organismo regulador laboral, concretamente en los apartados a, b, c y d, de las Atribuciones de los Integrantes del Sistema Nacional Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres:

a) Diseñar la política pública de trabajo con enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres;

b) Elaborar y armonizar la normativa secundaria para el sector público y privado con el fin de sancionar administrativamente la violencia contra las mujeres, en el ámbito laboral;

c) Diseñar e implementar programas de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral tanto en el sector público como en el privado y en los gremios de trabajadores y trabajadoras;

d) Disponer medidas para evitar la discriminación en la selección, calificación, permanencia, remuneración y ascenso laboral de las mujeres. (Asamblea Nacional, 2018, pág. 22)

### **2.3.6. Ley de Seguridad Social**

Considerando que el derecho al trabajo es universal, es esencial que los trabajadores cuenten con todas las condiciones óptimas y seguras dentro de su entorno laboral. En nuestro país fue creada la Ley de Seguridad Social, cuyo organismo rector es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS siendo su principal objetivo consolidar un sistema de protección social integral que garantice el bienestar y la calidad de vida de todos los afiliados en caso de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, vejez, invalidez, muerte, etc. (Ley de Seguridad Social, 2024).

## **2.4. Marco estratégico**

### **2.4.1. Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador**

En el ámbito laboral, la Política 6.1 del Objetivo 6 se centra en "incentivar la generación de empleo digno", fomentando oportunidades inclusivas que aseguren el cumplimiento de derechos laborales para todos los trabajadores, incluidos aquellos con discapacidades (Consejo Nacional de Discapacidades, 2024). Estas políticas reflejan un compromiso con la mejora de la calidad de vida y la creación de un entorno laboral justo y equitativo en Ecuador.

### **2.4.2. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible**

En cuanto al Objetivo 5, crea un enfoque para fomentar el empoderamiento de las mujeres, solicitando igualdad de género y una participación completa en áreas de toma de decisiones políticas, públicas y económicas. Asimismo, el Objetivo 8 fomenta un desarrollo económico que incluya a todos, asegurando empleos adecuados y resguardando los derechos de los trabajadores, libres de todo tipo de discriminación.

Además, fomentar una cultura organizacional inclusiva implica no solo atraer talento diverso, sino también crear un ambiente donde todos los empleados se sientan valorados y respetados. Finalmente, es crucial establecer mecanismos para evaluar el impacto de estas políticas a lo largo del tiempo. Esto puede incluir encuestas periódicas sobre percepción laboral entre empleados o análisis regulares sobre la composición demográfica del personal. Al hacerlo, las organizaciones no solo cumplen con sus responsabilidades éticas y legales, sino que también fortalecen su competitividad al aprovechar plenamente el potencial diverso disponible en el mercado laboral.

### **2.4.3. Protocolo Institucional de Acoso Laboral**

El protocolo de acoso laboral, propuesto por la institución de estudio, plantea como objetivo general dentro de su artículo 1 lo siguiente:

(...) Implementar acciones y regulaciones necesarias, con relación al acoso, violencia de género, hostigamiento o discriminación laboral, como una intervención fundamental para prevenir y erradicar este tipo de

actuaciones dentro de la institución, buscando garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso y hostigamiento laboral con o sin connotación sexual en la institución. Para el efecto, este instrumento establece un mecanismo para prevenir, atender, sancionar y eliminar toda clase de actos que constituyan acoso y hostigamiento laboral con o sin connotación sexual en el lugar de trabajo (Servicio Integrado de Seguridad, 2022, pág. 6).

En cuanto a este artículo, se puede precisar que se pretende la promoción de un entorno laboral con un enfoque de género con la finalidad de prevenir situaciones de acoso, hostigamiento o manifestaciones de violencia, lo cual puede generar un contexto de trabajo con un clima organizacional de conflictos, insatisfacción y rotación del personal femenino.

#### **2.4.4. Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y de violencia en contra de la mujer en los espacios de trabajo – Ministerio de Trabajo.**

El presente protocolo tiene como objetivo general establecer líneas de acción para la construcción de medidas pertinentes de prevención en cuanto a la discriminación, acoso en el área de trabajo, violencia que suprime y vulnera a la mujer y toda forma de violencia en los contextos de trabajo; identificando todas aquellas manifestaciones y acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a las trabajadoras el procedimiento pertinente para presentar sus denuncias a través de la socialización de este documento, promoviendo condiciones

adecuadas de trabajo en los sectores público y privado (Ministerio de Trabajo, 2021).

En cuanto a esto, se puede precisar la labor y la obligatoriedad de las distintas instituciones a nivel país en la construcción de medidas y estrategias para prevenir la violencia contra la mujer, tanto en espacios laborales públicos como privados. Esto lo deben realizar a partir de un diagnóstico para identificar aquellas situaciones o manifestaciones que engloben violencia de los hombres hacia las mujeres.

#### **2.4.5. Proceso Institucional de Reclutamiento y Selección**

Este apartado tiene como objetivo general establecer las actividades para reclutar, seleccionar y contratar a servidores y trabajadores con las capacidades y habilidades pertinentes para ocupar los diferentes puestos de trabajo acorde a la demanda de la empresa dentro de la institución de estudio, en función de los requisitos y competencias determinadas en el perfil del puesto y/o los requisitos señalados en la normativa legal vigente. (Servicio Integrado de Seguridad, 2024)

Continuando, en el artículo 63 de este documento se establece “subsistema de selección del personal” de la empresa, el cual propone que para la contratación de personal en la empresa se considere la equidad de género y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria” (Servicio Integrado de Seguridad, 2024).

Desde esto, se puede indicar que la empresa basa su contratación en un enfoque de género, considerando a las mujeres como futuras trabajadoras de la empresa para ocupar los diferentes puestos de trabajo, considerando

sus habilidades y capacidades para llevar a cabo las diferentes actividades dentro de la organización.

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Enfoque de investigación**

El enfoque para aplicar en el proceso investigativo es cualitativo dado que brinda a la investigación una amplia gama de datos, interpretación y contextualización del ambiente, además de pormenores y vivencias singulares de los individuos, proporcionando perspectivas actuales y completas de los fenómenos sociales (Hernández Sampieri, 2014).

En efecto, es esencial en esta investigación la participación de los informantes (especialista-analista), ya que son los actores directos en la toma de decisiones y en la implementación de las políticas de género, brindando información directa y real sobre las estrategias, desafíos y resultados obtenidos en la promoción de la equidad de género. Cabe destacar que la consulta a los empleados operativos ofrece una visión complementaria que enriquece el análisis, al reflejar cómo estas políticas y prácticas se perciben y se experimentan en el entorno laboral cotidiano. La fusión de ambas perspectivas garantiza una visión equilibrada y contextualizada de impacto en los diferentes niveles jerárquicos de la empresa.

### **3.2. Tipo y nivel de investigación**

La presente investigación es de nivel descriptivo, la cual tiene como objetivo descubrir nuevos saberes y realidades en los fenómenos que se analizan, alcanzando un entendimiento más detallado sobre estos. En otras palabras, se asume la situación a partir del punto de vista de un investigador,

poniendo en duda dicha realidad para obtener mayor entendimiento de ella (Hernández Sampieri, 2014).

Además, se declara el tipo de investigación aplicada ya que es vista como un proceso investigativo del área científica, el cual contribuye a develar las distintas realidades de los sujetos sociales, las problemáticas que atraviesan las sociedades a partir de una mirada científica (Hernández Sampieri, 2014).

Este análisis se realizará a través de las vivencias y experiencias directas del personal de talento humano, adicionalmente se cuenta con la intervención de seis empleados operativos de la empresa que fueron encuestados como parte del estudio. Por consiguiente, los datos recopilados son notables para identificar fortalezas, brechas y oportunidades de mejora en las políticas existentes, considerando tanto la visión estratégica de los responsables de la gestión del talento humano como las percepciones de los empleados en áreas operativas. Este contraste de datos permitirá a las autoridades de la institución tomar decisiones que fortalezcan la equidad de género en sus procesos de incorporación de personal

### **3.3. Método de investigación**

El método de investigación que se aplicará es de tipo no experimental, ya que el trabajo investigativo se enfocará en observar y describir la situación actual de las políticas de género en los procesos de reclutamiento y selección (Hernández Sampieri, 2014).

### **3.4. Universo, muestra y muestreo**

#### **3.4.1. Universo**

El universo responde a población o universo, que es el conjunto de elementos que guardan relación porque cumplen con variables que poseen características en común.

En el presente estudio se toma como fuente de referencia al personal que labora en las salas operativas en una entidad, mismo que está distribuido en grupos (A, B, C, D) y administrativo.

La población o universo corresponde a 168 personas de los cuatro grupos y administrativo en una empresa pública de Guayaquil.

#### **3.4.2. Muestra**

La muestra representa un segmento concreto de la población donde se llevará a cabo el estudio. Por ello, la muestra de este estudio está representada por 8 personas que responden a la demanda de profundizar en el análisis exhaustivo, detallado y contextualizado, mostrando un mayor interés en la interpretación de los hallazgos, en contraposición a la generalización estadística. Este análisis busca no solo comprender la efectividad y percepción de estas políticas en la organización, sino también generar insumos relevantes para optimizar prácticas inclusivas.

Asimismo, las analistas del departamento de recursos humanos zonal han sido partícipes en este estudio. A esto se suma las diferentes concepciones de la muestra de 6 colaboradores del área operativa de la organización.

### 3.4.3. Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual es una herramienta que se sustenta en la elección de los factores muestrales por conveniencia o el acceso de la persona entrevistada.

Las personas participantes en el estudio debieron cumplir con los siguientes criterios de selección:

- Trabajadores/as con 1 año mínimo laborando en la institución.
- Profesionales con predisposición para participar en el estudio.
- Trabajadores/as del área de operaciones y talento humano.

#### ***Caracterización de la muestra***

#### ***Características Generales de Especialista y Analista de Recursos Humanos Zonal.***

<b>DATOS GENERALES</b>			
<b>Usuario</b>	<b>Sexo</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Función</b>
<b>EspTH,o1, 2025</b>	Mujer	2 años	Especialista de Recursos Humanos Zonal
<b>EspTH,o2, 2025</b>	Mujer	10 años	Analista de Recursos Humanos Zonal

*Fuente: Datos obtenidos de entrevistas a colaboradores.*

*Autor: Sánchez Katiuska*

#### ***Características Generales de los Colaboradores entrevistados***

<b>DATOS GENERALES</b>			
<b>Usuario</b>	<b>Sexo</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Función</b>
<b>Co1,Ento1, 2025</b>	Hombre	2 años	Evaluadores de video vigilancia

<b>Co2,Ento2, 2025</b>	Mujer	5 años	Evaluadores de llamada
<b>Co3,Ento3, 2025</b>	Mujer	1 año	Evaluadores de llamada
<b>Co4,Ento4, 2025</b>	Hombre	10 años	Analista 1 video vigilancia
<b>Co5,Ento5, 2025</b>	Mujer	7 años	Analista 2 de llamada
<b>Co6,Ento6, 2025</b>	Hombre	3 años	Backup

*Fuente: Datos obtenidos de entrevistas a colaboradores.*

*Autor: Sánchez Katiuska*

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

El proceso de levantamiento de información se llevará a cabo en función de la aplicación de la técnica de la entrevista, aplicando un cuestionario de preguntas en relación a las experiencias y perspectivas de colaboradores de la empresa del sector público donde se lleva a cabo el estudio. Además, se tiene como finalidad destacar la perspectiva de los trabajadores en relación a la existencia de políticas y programas de inclusión en el proceso de reclutamiento y selección de los nuevos aspirantes, lo cual se abordará a través de preguntas específicas y semiestructuradas que permitirán evaluar su perspectiva y comprensión con respecto a estas políticas. Asimismo, se pretende descubrir cómo estas prácticas inciden en su desarrollo laboral; todo este proceso se da mediante la recopilación de opiniones que reflejen el impacto de dichas políticas en su experiencia diaria. Es relevante destacar que el desarrollo del estudio investigativo se llevó a cabo con el debido permiso y autorización de la empresa, teniendo en cuenta que los participantes conocían sobre el propósito de este. Adicionalmente, se aplicó un consentimiento informado a los participantes con la finalidad de que

se constate la predisposición en ser partícipes en las entrevistas de manera voluntaria, garantizando la confidencialidad y el anonimato en el proceso.

### **3.6. Formas de análisis de la información**

El estudio, desde su enfoque cualitativo y basado en entrevistas, los datos obtenidos del personal directivo y operativo de la empresa pública en Guayaquil serán analizados e interpretados desde sus perspectivas y experiencias laborales. Este diseño metodológico permite indagar de manera minuciosa y detallada las prácticas y políticas de inclusión de género en el contexto del reclutamiento y selección. Es importante resaltar que las entrevistas permiten recopilar opiniones reales y contextualizadas de manera directa con el objeto de estudio, en estos casos los empleados (Hernández Sampieri, 2014).

Para el análisis de datos, se utilizará la técnica de codificación axial, método aplicado en investigaciones cualitativas que permite organizar, categorizar y establecer relaciones entre los datos textuales recopilados. Esto garantizará una comprensión general de la temática investigativa, relacionada con la implementación de políticas inclusivas, la percepción de los empleados desde su existencia y efectividad, así como el impacto que estas políticas han causado desde la integración y desempeño laboral. Al centrarse exclusivamente en estas entrevistas, el estudio aspira a obtener un panorama claro y fundamentado sobre las estrategias actuales y los desafíos en la promoción de la equidad de género en los procesos de selección dentro del sector público.

### **3.7. Variables y subvariables**

#### **3.7.1. Variables**

Prácticas y políticas de inclusión

Políticas de inclusión en el reclutamiento y selección

Influencia de las prácticas y política de inclusión en la empresa

#### **3.7.2. Subvariables**

Normativas internas

Prácticas de inclusión

Políticas de inclusión y equidad de género

Barreras de género

Mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades

Desafíos para la implementación de equidad de género

Impacto de las políticas de inclusión en el ambiente laboral

Percepción de los empleados sobre la integración

Segregación de género y barreras en la integración

Promociones internas y oportunidades de ascenso

Resistencia al cambio

Medición de resultados

## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

En el presente apartado se plantean los resultados obtenidos a partir de la aplicación de una entrevista a profundidad aplicada a un grupo de trabajadores de una empresa de la ciudad de Guayaquil.

### **4.1. Objetivo específico 1: Conocer las prácticas y políticas de inclusión que se implementan en una empresa del sector público en Guayaquil.**

#### **Normativas internas**

En el ámbito laboral, la inclusión de políticas de género en los procesos de reclutamiento y selección representa un reto pertinaz. Así pues, según la (Organización Internacional del Trabajo, 2019), a nivel mundial, refleja que el 46% de las empresas han implementado políticas formales de equidad de género en sus procesos de contratación, manteniendo la brecha salarial global en un 23%.

Por otra parte, las mujeres ocupan un 27% de los puestos directivos en las entidades, evidenciando de esta manera una clara desigualdad, siendo esto un limitante para su desarrollo profesional y ascenso laboral.

*“Dentro de los lineamientos internos, no existe exclusión, sin embargo; dependerá del puesto al que postule la persona, hay puestos de alto rango que son ocupados por mujeres (...)” (EspTH, 01, 2025).*

Es un desafío identificar al fenómeno de la violencia de género la cual puede manifestarse sin la necesidad de la presencia de líderes mujeres en los altos puestos. La autora Crespín (2023) menciona que el fenómeno de la violencia de género se encuentra perpetuado a nivel social y cultural, el cual está basado en desigualdades de poder que colocan en desventaja a las mujeres, normas de género y manifestaciones y comportamientos discriminatorios arraigados en la esfera social (pág. 58).

Las empresas que cuenten con mujeres ocupando puestos de alto mando no garantizan de manera eficaz la eliminación del fenómeno de la violencia de género en el entorno laboral. La actuación de mujeres en estos cargos es una entrada y un paso importante para promover la diversidad de género en la jerarquía de la organización; sin embargo, no soluciona las dificultades o barreras de género existentes dentro de las empresas que pueden influir en el clima laboral.

En cuanto a los discursos de las entrevistas, se puede denotar la presencia de un enfoque de inclusión y de género, lo cual abre paso a la inserción de mujeres en los puestos de alto rango en las organizaciones.

*“El mecanismo que nuestra institución utiliza para el proceso de selección y contratación es la publicación en la página del Ministerio de Trabajo (...) se lo realiza a través del Sistema de Registro de Información y Evaluación de Desempeño (SIITH)” (EspTH, 02, 2025).*

A pesar de contar con un marco normativo que origina la igualdad de género, como la Constitución ecuatoriana y diversas leyes laborales, la

ejecución efectiva de estas políticas sigue siendo un desafío significativo (Vasconez Rodriguez, 2017).

Las leyes y políticas gubernamentales representan un papel fundamental en la prevención y erradicación de este fenómeno. Además, uno de los desafíos más evidentes es la diferencia entre la promulgación de leyes y su aplicación efectiva en los distintos espacios de la esfera social, las diversas barreras en la obtención de evidencias, las escasas denuncias por temor o miedo a represalias y el ineficiente trabajo de los sistemas judiciales para trabajar en los casos de violencia, que puede representar una barrera en relación con la justicia para las víctimas.

### **Prácticas de inclusión**

Según la autora Verdezoto Reinoso (2020), señala que la inclusión laboral conlleva la adopción de políticas y procedimientos que garanticen la total implicación de todos los empleados, sin importar sus diferencias individuales. Por otro lado, la equidad en el trabajo se refiere a la igualdad de oportunidades y al tratamiento justo de todos los colaboradores, previniendo la discriminación basada en el género, raza, discapacidad u otros atributos personales.

Una de las prácticas de inclusión propuestas por la empresa son los programas de desarrollo profesional de las mujeres, en donde se las capacita con temas actuales para que puedan responder a las demandas de las empresas y se puedan adaptar a los cambios.

*“La empresa tiene programas de capacitación tanto para hombres como para mujeres. Cuando se ejecutan estos*

*programas, los unimos a ambos grupos” (EspTH, 02, 2025).*

*“Los servidores de nuestra institución, tanto hombres como mujeres, han mejorado en sus resultados de productividad; el trabajo en equipo es evidente entre hombres y mujeres gracias a las capacitaciones” (EspTH, 01, 2025).*

Desde la concepción de Crespín (2023), el desarrollo profesional de las mujeres hace referencia a la manera en como son capaces de alcanzar su alto potencial a través de sus carreras y profesiones en las organizaciones en donde se vinculan. A través del tiempo, las mujeres han enfrentado diferentes barreras en el mundo del trabajo debido a la búsqueda de la igualdad de oportunidades en este entorno, en donde siempre se ha visibilizado la discriminación hacia ellas, la diferencia salarial de hombres y mujeres y la privación en cuanto a acceder a puestos altos de mando.

Asimismo, esta autora, hace énfasis a la conocida “la trampa del ama de casa” a la cual la conceptualizó como aquellas ideas preconcebidas de las mujeres que tenían hacia ellas mismas en cuanto a su dependencia al rol de madre y cuidadora en sus familias y la privación de su realización personal a pesar de cumplir con los roles tradicionales de género. Por ello, se trabajó en cambiar estas ideas tratando de alcanzar una mayor participación del grupo de mujeres en el entorno laboral y en la esfera social, por ello, se mantiene la relevancia de alcanzar la satisfacción personal y el sentido de pertenencia a actividades que una persona desee llevar a cabo sin la necesidad de que

estén relacionadas al entorno doméstico. Con esto, contribuyendo a colocar un mayor énfasis en temas relevantes en relación al rol de las mujeres en la sociedad y en los entornos sociales.

Una cultura que promueva de manera efectiva las prácticas de gestión de la diversidad contribuye a mejorar la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores, reforzando la perspectiva positiva de las políticas de una perspectiva de inclusión (Santiago Ortega, Medina Rivera, & Castro Gonzáles, 2021).

*“Los programas de desarrollo están encaminados al desarrollo profesional de cada trabajador, tanto hombres como mujeres” (EspTH, 01, 2025).*

La oportunidad de desarrollo profesional hace énfasis al proceso de crecimiento y empoderamiento de las mujeres en sus carreras profesionales y entorno de trabajo, así como a la superación de barreras específicas que puedan enfrentar en relación con la figura masculina. (Pilataxi, 2023)

#### **4.2. Objetivo específico 2: Rescatar la percepción de los empleados sobre la existencia de políticas de inclusión en el reclutamiento y selección en la empresa pública de Guayaquil.**

La equidad de género en el ámbito laboral busca garantizar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades en el acceso, desarrollo y permanencia en el empleo. Sin embargo, en las organizaciones siguen persistiendo las barreras de género que privan del crecimiento profesional de los grupos femeninos.

Una de estas barreras de género que se visualizan en el entorno laboral es el fenómeno conocido como “paredes de cristal”, que imposibilita que las mujeres trabajadoras puedan acceder a puestos de alto mando. Constantemente, las mujeres pueden enfrentarse a las limitaciones de ciertos roles en las instituciones, los cuales son vistos como “más adecuados” para ellas, como recursos humanos o servicio al cliente, mientras que los hombres dominan áreas estratégicas o técnicas propias por su naturaleza.

En la empresa, se han implementado políticas de inclusión para reducir estas desigualdades y mejorar la equidad de género en todas las áreas que conforman la organización.

### **Políticas de inclusión y equidad de género**

La empresa cuenta con una política de igualdad de oportunidades, la cual busca evitar la discriminación por género, edad o cualquier otra condición. Uno de los principales objetivos es lograr la paridad de género en la contratación, especialmente en cargos de liderazgo.

*“Sí, se han observado cambios desde que las políticas de inclusión son aplicadas en la empresa, por lo tanto, se puede evidenciar una igualdad en las reglas y procedimientos para todos (...) considero que hay más equilibrio y respeto” (Co3, Ento10, 2025).*

Desde lo planteado, se han implementado acciones para que los procesos de contratación tengan una perspectiva de igualdad con la finalidad de eliminar o erradicar sesgos en las entrevistas laborales. Esto permite que

más mujeres accedan a oportunidades a las que antes tenían mayor acceso los hombres.

*"Se priorizan procesos inclusivos porque también depende de las habilidades y capacidades mostradas por cada persona que se entrevista" (Co1, Ento5, 2025).*

Sin embargo, a pesar de estas iniciativas, sigue existiendo techos de cristal, ya que en algunas áreas de la empresa hay muy pocas mujeres ejecutando tareas laborales.

### **Barreras de género**

Las paredes de cristal son barreras invisibles que privan a las mujeres de tener acceso a puestos de alta jerarquía en las organizaciones donde laboran. Aunque no exista algún tipo de normativa que limite a las mujeres a participar en demás áreas de la empresa, su estructura empresarial y las ideas preconcebidas construidas en relación a sus habilidades y capacidades hacen que esto repercuta en el desarrollo profesional de las trabajadoras dentro de la organización.

En cuanto a los testimonios de los colaboradores del área operativa, indican que las mujeres siguen teniendo menos presencia en áreas en particular.

*"Se identifican barreras relacionadas con la edad; siempre hay un rango etario en las ofertas laborales, el estado civil, que el aspirante disponga del tiempo completo, desigualdad en los cargos, etc. El desconocimiento de la*

*política de género hace que se creen barreras en el reclutamiento del personal" (Co5, Ento12, 2025).*

Este problema no solo afecta la igualdad de género, sino que también limita el desarrollo profesional de las mujeres que aspiran a acceder a un puesto laboral; sin embargo, por ser mujeres, se les limita acceder a cualquier rol que ellas pueden desempeñar perfectamente en el entorno laboral.

Para eliminar estas barreras, es necesaria la implementación de un enfoque de género en temas de contratación.

### **Mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades**

Para garantizar el cumplimiento efectivo de las políticas de equidad realmente se cumplan, la empresa ha implementado mecanismos de supervisión, tales como auditorías internas y revisiones habituales de los procesos de contratación.

*"Las encuestas son anónimas a todo nuestro personal y nos ayudan a detectar áreas por mejorar y así podemos establecer en qué fortalecer o retroalimentar" (EspTH, 02, 2025).*

Asimismo se ha implantado vías de comunicación para que los colaboradores puedan dar su opinión sobre la aplicación de estas políticas.

*"Llevamos a cabo retroalimentación de los colaboradores para conocer el cumplimiento de las políticas" (EspTH, 02, 2025).*

A pesar de estos esfuerzos, se perciben áreas con limitada presencia de mujeres, debido a las diferentes tareas y roles que conlleva el perfil de este espacio.

### **Desafíos en la implementación de la equidad de género**

Los principales desafíos que enfrenta la empresa en este proceso son:

La resistencia al cambio: los colaboradores de la organización aún tienen ideas preconcebidas sobre la división de trabajo de hombres y mujeres.

*"En áreas técnicas, a veces hay prejuicios contra las mujeres. Seguimos obstaculizados por los estereotipos que maneja la sociedad, donde el reclutamiento es a conveniencia de sus propios fines" (Co2, Ento12, 2025).*

Por otro lado, el no cumplimiento de manera efectiva de la ley repercute en la privación de la contratación de las mujeres en las diferentes plazas de trabajo.

*"Durante el proceso de contratación laboral, si hay barreras de género, puesto que se observa un porcentaje mayoritario en el momento de la selección que favorece a los hombres" (Co3, Ento12, 2025).*

También se precisan las barreras que privan el crecimiento profesional de las mujeres en el entorno laboral; sin embargo, se visualiza una gran participación de las mujeres en las empresas. No obstante, no se ha podido constatar el ascenso a altos mandos de este grupo.

Estas barreras muestran que, aunque han existido avances en relación a la igualdad y equidad de género, hay factores que deben ser superados para lograr una verdadera participación femenina en las organizaciones.

### **Impacto de las políticas de inclusión en el ambiente laboral**

A pesar de los desafíos, las iniciativas de equidad de género han mejorado el clima laboral en la empresa. Los especialistas en recursos humanos coinciden en que hay más confianza y colaboración entre los equipos.

*"Los empleados de nuestra institución se sienten más valorados y hay una mejora en el trabajo arduo que realiza cada servidor en su área y más comprometidos en sus labores" (EspTH, 02, 2025).*

Al mismo tiempo, los empleados señalan que los procesos de selección y promoción son más equitativos.

*"Contrataron últimamente a una mujer en un puesto que era dominado por hombres y da satisfacción ver que contratan personal libremente del género o grupo que pertenezcan, y compartir con ellos es muy motivador" (Co3, Ento11, 2025).*

Esto manifiesta que la equidad de género no solo favorece a las mujeres, sino que también crea un ambiente de trabajo más armonioso para todos.

Asimismo, existe la importancia de mejorar estas políticas para promover la equidad de género en la organización. Entre las principales acciones:

La eliminación de barreras que privan el acceso a altos puestos de mujeres, a través de la construcción de programas organizacionales que impulsen la participación plena del grupo de mujeres en diferentes puestos estratégicos y técnicos dentro del entorno laboral.

Sensibilización en las diferentes áreas; para ello es imprescindible educar a los colaboradores en relación a la relevancia de la equidad e igualdad de género y romper aquellas barreras que priven a las mujeres de participar en las diferentes áreas del grupo femenino.

También, el fortalecer los aprendizajes de los trabajadores, la organización a través de capacitaciones y programas de mentoría que contribuyan a que las colaboradoras tengan la posibilidad de ascender a cargos de altos mandos.

Con estas acciones, la organización tendrá un entorno amplio para seguir construyendo un ambiente laboral con un enfoque de género inclusivo que ofrezca iguales oportunidades tanto para hombres como para mujeres para su desarrollo personal y profesional.

#### **4.3. Objetivo específico 3: Develar cómo estas prácticas y políticas de inclusión han influido en su integración y posterior desenvolvimiento laboral.**

Las políticas de inclusión laboral en la empresa pública analizada han sido diseñadas con el propósito de reducir las desigualdades de género en el entorno organizacional, fomentando la equidad en los procesos de reclutamiento, selección y promoción de personal. La teoría de género (Stoller, 1968) permite comprender cómo las construcciones sociales y

culturales han condicionado la participación de hombres y mujeres en el ámbito laboral más allá de sus diferencias biológicas (Hernández, 2006).

En este contexto, el tema de incluir a las mujeres en actividades estratégicas no solo representa un avance significativo en relación a la equidad de género, más bien desafía estructuras sociales con modelos patriarcales que han sido perpetuadas en la esfera social, englobando los espacios de trabajo (Núñez Noriega, 2016). No obstante, a pesar del trabajo de las empresas, las vivencias de los trabajadores representan que la integración y el crecimiento profesional aún visualizan barreras relevantes que deben ser analizadas a partir de teorías de género y de igualdad en el entorno de trabajo.

### **Percepción de los empleados sobre la integración**

La principal finalidad de la implementación de las políticas de inclusión es construir un entorno laboral equitativo e inclusivo. En relación a los testimonios de las personas entrevistadas, los colaboradores perciben que la organización ha trabajado de manera significativa para promover una cultura de respeto y de igualdad en el contexto laboral.

*"Definitivamente. Ahora hay más respeto y colaboración entre compañeros, esto es porque acá siempre realizan las pausas activas en las que nos permite conocernos un poco más entre compañeros junto con los líderes de cada grupo y así poder mejorar el ambiente laboral" (Co1, Ento8, 2025).*

No obstante, la socialización no ha sido homogénea en todas las áreas de la empresa. La concepción marxista del género propone que la desigualdad de género en el entorno de trabajo no representa una problemática simbólica, sino que responde a estructuras económicas y sociales que han perpetuado la división del trabajo en función del género (Hernández, 2006).

*"En mi área se busca siempre equilibrar la presencia de hombres y mujeres; sin embargo, siempre hay espacio para seguir corrigiendo y mejorando estas iniciativas para que nuestro entorno laboral sea realmente más inclusivo"*  
(Co1, Ento7, 2025).

### **Segregación de género y barreras en la integración**

A pesar de los avances logrados, ciertos sectores de la empresa continúan mostrando una marcada segmentación de género. La teoría de la segmentación laboral explica cómo las estructuras de trabajo tienden a separar a hombres y mujeres en distintas funciones, limitando el acceso equitativo a todas las áreas organizacionales (Hernández, 2006).

*"En ciertas áreas técnicas y operativas, la integración es más difícil para las mujeres. La empresa ha hecho esfuerzos, pero aún hay prejuicios en la selección y promoción dentro de estas áreas"* (Co2, Ento12, 2025).

## **Promociones internas y oportunidades de ascenso**

Los resultados obtenidos evidencian que, si bien la organización ha podido obtener resultados positivos en cuanto a avances de la igualdad y equidad de género entre los grupos de trabajadores, aún siguen existiendo barreras que privan a grupos de trabajadoras a desarrollarse profesionalmente de manera equitativa en la institución.

*"Sí, contrataron recientemente a una mujer en un puesto que era dominado por hombres, lo cual demuestra que las oportunidades son reales" (Co1, Ento11, 2025).*

Sin embargo, otros discursos indican que el ascenso a puestos de trabajo de alto mando para mujeres está privado por ideas preconcebidas en cuanto al género y que en determinadas áreas de la empresa existe preferencia en la contratación hacia la figura masculina en posiciones estratégicas. Esto se puede conceptualizar como paredes de cristal, lo cual restringe a las mujeres a acceder a puestos de departamentos claves dentro de las organizaciones. (OIT, 2019).

*"Las mujeres a veces enfrentan más barreras en roles operativos; suelen afrontar la discriminación, a oportunidades limitadas y a una falta de apoyo a la hora de avanzar en sus carreras. Esto limita sus oportunidades de crecimiento tanto dentro de la empresa como fuera de ella" (Co4, Ento12, 2025).*

Este fenómeno está vinculado con la ausencia de representación de mujeres en los puestos de alto mando, lo cual priva la concepción de equidad

e igualdad de oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización. Tobías Olarte (2018) señala que los estereotipos de género en la selección y promoción de personal siguen condicionando la movilidad laboral de las mujeres, impidiendo que el acceso a altos cargos sea equitativo.

### **Resistencia al cambio**

Una de las principales barreras detectadas en la empresa es la resistencia al cambio o la escasa habilidad para enfrentar desafíos que demanda el entorno laboral, en donde se han perpetuado las concepciones tradicionales en relación al rol femenino y masculino en el entorno laboral. El autor Hernández (2006) propone que la socialización de género incide en la perspectiva de las habilidades y competencias laborales, produciendo resistencia en entornos culturalmente masculinizados.

*"Es diversa, pero a veces hay divisiones en función del género. La integración se da solo en grupos de trabajo; esto es un claro ejemplo de que aún falta la sensibilización en cuanto a la inclusión y su ejecución. La realidad es que, por más capacitaciones que recibimos como personal, siempre existe esa resistencia al cambio" (Co2, Ento9, 2025).*

Esta problemática resulta ser normalizada en las empresas y responde a la demanda de un mayor compromiso en educar y sensibilizar a los trabajadores en temas de equidad e igualdad de género. En cuanto a la autora, Lamas (2000) expone que la construcción social en relación al género incide en las oportunidades de desarrollo personal y profesional del trabajador

y en la manera en que la organización inculca las políticas y programas de inclusión.

### **Medición de resultados**

A pesar de que las organizaciones han implementado auditorías internas y evaluaciones en relación a los procesos de contratación, no se han construido estrategias claras para medir el impacto de dichas acciones en el desarrollo profesional de los colaboradores.

*“Creo que estas políticas aún tienen un impacto limitado aquí. En mi opinión personal, no siento que haya oportunidades de crecimiento dentro de la empresa; es evidente que ciertos cargos son solo para recomendados, indistintamente del género” (Co2, Ento13, 2025).*

Para la efectiva implementación de estas políticas, es relevante que la organización formule indicadores que permitan medir el impacto y cambio que ha existido dentro de la empresa en relación a erradicar la violencia de género, evidenciado en los resultados sobre la equidad de género en el interior de la empresa. Mwangi, Kwonyike y Kavale (2024) hacen énfasis a la concepción del género en los distintos procesos de contratación y reclutamiento de colaboradores y en la clave para ser efectivos dichas iniciativas de inclusión dentro de la empresa.

En definitiva, las políticas de inclusión han tenido impacto positivo en la cultura organizacional, contribuyendo a construir un entorno de trabajo equitativo entre hombres y mujeres. No obstante, el impacto en la integración y el trabajo colaborativo aún sigue visibilizando brechas en las empresas.

Aunque se han visibilizado oportunidades en diversos sectores empresariales, la segregación de género sigue latente áreas técnicas y estratégicas, privando el acceso de manera igualitaria y equitativa en los diferentes puestos de alto mando (OIT, 2019).

Asimismo, la ausencia de estrategias claves que evalúen las diversas dificultades para medir el impacto preciso de dichas acciones. No obstante, los avances que han existido en cuanto a la inclusión de género. Así como señala UN Global Compact (2020), las organizaciones deben implementar objetivos que contribuyan y promuevan la equidad de género dentro de la organización, y pase de ser un simple discurso a ser implementado de manera efectiva en el entorno laboral, contribuyendo a que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades en la organización.

## **CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

Se concluye que, en la empresa se ven limitados los puestos de alta jerarquía que pueden ser ocupados por las mujeres, lo cual puede ser un factor que promueva la violencia de género y siendo una barrera para la erradicación de dicho fenómeno en las empresas; sin embargo, esto puede representar una paso clave para la implementación de un enfoque de género en los altos mandos de la organización, pero no quiere decir que se está trabajando el tema de la violencia de género que pueda existir en la estructura de la organización.

Además, no solo en la empresa donde se ha realizado el estudio, sino en instituciones a nivel nacional, se mantiene la percepción de que las mujeres no son suficientemente aptas para ocupar puestos de altos mandos; esto se debe a las ideas preconcebidas de que el grupo femenino no cuenta con las habilidades y capacidades para cubrir o cumplir de manera adecuada estos roles que requieren únicamente de figuras masculinas.

La importancia de este estudio es lograr la erradicación de la violencia de género está deben actuar diferentes autoridades sociales que involucran a actores claves en la organización: colaboradores, departamento de talento humano, estado y sus leyes. Todos ellos deben trabajar de manera conjunta, comprometidos con la creación de un entorno laboral libre de manifestaciones de violencia, promoviendo una cultura de respeto y de equidad y un clima organizacional funcional.

Las políticas de inclusión y equidad implementadas en el entorno laboral han sido estructuradas con el fin de reducir y erradicar las desigualdades de género en la empresa, promoviendo equidad en los procesos de reclutamiento, selección, promoción y contratación de personal, abriendo vacantes de trabajo que sean diseñadas no solo para hombres en específico, sino para grupos de mujeres.

Las leyes y políticas gubernamentales implementadas a nivel nacional son un mecanismo esencial para trabajar en la prevención y erradicación de la violencia de género, no solo en el contexto laboral, sino a nivel social. Sin embargo, en la empresa se evidencian sesgos que impiden la efectiva implementación de la ley en estos espacios.

La empresa tiene como práctica de inclusión el trabajo en equipo de hombres y mujeres, promoviendo un enfoque de género y de igualdad en la institución. Sin embargo, dentro de cada grupo existen sub-grupos donde se percibe los roles de género en cuanto a actividades asignadas a las mujeres trabajadoras.

La escasa evaluación en temas de inclusión puede ser un generador de prácticas de no inclusión por el desinterés en cuanto al compromiso de intervención en el tema de género.

El desarrollo profesional de las mujeres trabajadoras se ve influenciado por modelos patriarcales que se encuentran inmersos dentro de la estructura laboral e impide que los grupos femeninos accedan a áreas debido a la creencia que las mujeres no poseen las capacidades y habilidades para ocupar puestos de altos mandos.

La violencia de género en el entorno laboral resulta ser normalizado en la empresa y responde a la demanda de un mayor compromiso en promover un enfoque de equidad e igualdad de género entre hombres y mujeres trabajadores.

## **5.2. Recomendaciones**

Implementar programas de sensibilización que promuevan la diversidad de género en el contexto laboral. Dichos programas deben estar enfocados en trabajar con hombres y mujeres para crear una cultura organizacional sin desigualdades.

Aplicar diagnósticos en el contexto laboral para identificar situaciones de acoso o violencia de género entre los colaboradores de la empresa con la finalidad de proponer estrategias de intervención que mitiguen el problema.

La implementación de artículos en normativas nacionales en relación con la erradicación del fenómeno de la violencia de género en el entorno laboral. Estas normativas no solo tributarían a los principios de igualdad y equidad de género o a un principio fundamental de los derechos humanos, sino que se establece una base legal efectiva en relación a la erradicación y prevención de esta problemática.

El profesional de Trabajo Social tiene que trabajar en la efectiva aplicación de políticas de género.

Desde la academia, proponer estrategias de concientización para las instituciones en relación al cumplimiento de las políticas de inclusión, además de que la aplicación de sus reglamentos internos tenga un enfoque de género y de inclusión.

A nivel académico y teniendo en cuenta la responsabilidad social que tienen las universidades, se recomienda promover el interés social hacia las mujeres que vivencian este tipo de manifestaciones de violencia en el entorno laboral, con la finalidad de generar diversas líneas de acción y proyectos para asistir efectivamente a estos grupos.

Promover una evaluación FODA para mujeres colaboradoras, impulsada por el departamento de Talento Humano, con la finalidad de reconocer recursos internos y externos de las mujeres para que puedan ocupar de manera progresiva puestos de altos mandos en la organización.

Reforzar en los espacios académicos, especialmente en la malla curricular de la carrera de Trabajo Social, las perspectivas de inclusión y diversidad cultural que le permitan a las y los estudiantes una mayor comprensión sobre las realidades a las que se enfrentan las mujeres en el entorno laboral.

Por último, se recomienda seguir realizando investigaciones sobre el tema con un enfoque de derechos, para dar voz a las mujeres, seguir estudiando sus realidades y poder comprender de mejor forma sus vivencias dentro de las empresas.

## REFERENCIAS

- Álvarez Álvarez, L., Mejía Tobón, Y., Pérez Pulgarín, S., Pérez Montoya, M., & García Villegas, H. (2024). *El análisis de la percepción del clima organizacional en la empresa*. Obtenido de <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/6413/Informe%20final%20tipo%20art%20c3%adculo%20equipo%207.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asamblea Nacional. (5 de Febrero de 2018). *LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento: [https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley\\_prevenir\\_y\\_erradicar\\_violencia\\_mujeres.pdf](https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf)
- Barroso, J. L. (2024). Mujeres STEM y discriminación en el mercado laboral: Aplicación de un experimento de test de correspondencia en Bolivia. *Revista Economía, Innovación y Emprendimiento* 4, 10. Obtenido de <https://ecobarroso.wordpress.com/wp-content/uploads/2024/07/4.-mujeres-stem-rev.docx-1.pdf>
- Bucaram Leverone, R., Quinde Rosales, V., Quinde Rosales, F., & Vera Pianda, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde los egresados de la Universidad Agraria-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 5. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9034424>
- Cáceres, M. G. (2021). Teorías Feministas, Teorías de Género. Una metateorización. *Barataria*, 3. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/357231478\\_Teorias\\_feministas\\_as\\_teorias\\_de\\_genero\\_Una\\_metateorizacion\\_Una\\_metateorizacion](https://www.researchgate.net/publication/357231478_Teorias_feministas_as_teorias_de_genero_Una_metateorizacion_Una_metateorizacion)
- Carrera Torres, A. (22 de 07 de 2022). *Factores de discriminación en los procesos de selección*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8806/1/T3855-MGTH-Carrera-Factores.pdf>
- CEPAL. (31 de Agosto de 2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Chávez Hernandez, S., Córdova Calderón, J., & Oses Berrocal, K. (2024). Empleabilidad y género: perspectivas y experiencias de profesionales en psicología egresados de la Universidad de Costa Rica. *Rev. Estud. de Psicología UCR*, 19(2), 1-29. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/60808/60586>
- Consejo Nacional de Discapacidades. (2 de Julio de 2024). *PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL CONSEJO NACIONAL PARA*

LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/09/Plan-Estrategico-Institucional-del-CONADIS-2024-2025.pdf>

Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (10 de Julio de 2018). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. doi:<https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/12/CEDAW-CNIG-2019.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Registro Oficial 449 de 20-oct-2008*. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación. (18 de diciembre de 1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación*. Obtenido de Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Crespín, L. (2023). *Percepciones de mujeres trabajadoras de una empresa de remolcadores, en relación a la violencia de género en contexto laboral*. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/22190/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-194.pdf>

Fundación AUCAVI. (2 de Enero de 2020). *GUIA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO*. Obtenido de GUIA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: <https://www.fundacionaucavi.org/documentos/3.guia-seleccion-perspectiva-genero-aucavi.pdf>

Galarza , A., & Farah, W. (2024). Inclusión laboral de las personas discapacitadas en el sector público en Ecuador. *Sinergia académica*, 7(3), 88-102. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/382629726\\_Inclusion\\_laboral\\_de\\_las\\_personas\\_discapacitadas\\_en\\_el\\_sector\\_publico\\_en\\_Ecuador](https://www.researchgate.net/publication/382629726_Inclusion_laboral_de_las_personas_discapacitadas_en_el_sector_publico_en_Ecuador)

García, A. (2023). *Análisis de la aplicación de los derechos laborales de las mujeres en entidades privadas de Guayaquil*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/26699/1/UPS-GT004909.pdf>

Gierut , S. (11 de Noviembre de 2024). *Launchways*. Obtenido de Cultura Empresarial, Recursos Humanos, Liderazgo: <https://www.launchways.com/work-life-integration-strategies/>

Guanga, D. (2023). Políticas de inclusión laboral de las mujeres en el sector privado en el Ecuador, desde la Constitución del 2008. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*. Obtenido de

file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-  
PolíticasDeInclusionLaboralDeLasMujeresEnElSectorP-9586430.pdf

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Herrera, E. (2 de Julio de 2023). *Inequidad y discriminación de género en el mercado laboral de Ecuador Periodo 2010-2019*. Quito: OPSA. Obtenido de ECONOMÍA Y FINANZAS: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/20538-20230829.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC. (10 de diciembre de 2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Diciembre/202412\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Diciembre/202412_Mercado_Laboral.pdf)

Investing IQ. (11 de Julio de 2022). *Glass Ceiling (in Finance)*. Obtenido de ¿Qué es el techo de cristal?: <https://www.investingiq.net/glass-ceiling/>

Kailash, G. (23 de Junio de 2024). *25+ DEI metrics and KPIs you should be tracking in 2025 to improve inclusivity at work*. Obtenido de <https://www.culturemonkey.io/employee-engagement/dei-metrics/>

Ladwig, R. (2023). Managerial influences on the inclusion of transgender and gender-diverse employees: A critical multi-method study. *Australian Journal of Management*, 48(4), 12. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/03128962231179371>

Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18), 2-12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35101807>

Ley de Seguridad Social. (26 de Noviembre de 2024). *Ley de Seguridad Social*. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-seguridad-social>

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

Ley Organización de Servicio Público. (6 de octubre de 2010). *Ley Organización de Servicio Público*. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C)

LOSEP. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP*. Obtenido de file:///C:/Users/JOSELYN%20CASTRO/Downloads/LOSEP.pdf

Ministerio de Trabajo. (2021). *Protocolo de Prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer*

en los espacios de trabajo. Obtenido de file:///C:/Users/JOSELYN%20CASTRO/Downloads/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf

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

Mwango, R., Kwonyike, J., & Kavale, S. (2024). EFFECTS OF GENDER MAINSTREAMING ON EMPLOYEE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESSES IN KWALE COUNTY, KENYA. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 11(1), 705 – 715. Obtenido de <https://strategicjournals.com/index.php/journal/article/view/2879>

Núñez Noriega, G. (2016). Los estudios de género de los hombres y las masculinidades: ¿qué son y qué estudian? *SciELO - Scientific Electronic Library Online*, 5-10. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-11912016000100009](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100009)

Ocaña Lara, 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>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Obtenido de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms\\_697670.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf)

Ormaza Andrade, J., Ochoa Crespo, J., Ramírez Valarezo, F., & Quevedo Vázquez, J. (2020). Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3), 2-12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28063519009/html/>

Pilataxi, J. (2023). Desarrollo laboral y profesional de la mujer en las PYMES. *CET-BOLIVIA*.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (28 de Mayo de 2018). *Ecuador implementará 'Sellos de Igualdad de Género' en empresas públicas y privadas*. Obtenido de <https://www.undp.org/es/ecuador/noticias/ecuador-implementara-sellos-de-igualdad-de-genero-en-empresas-publicas-y-privadas>

Radziwill, N., & Benton, M. (13 de Julio de 2024). *Liberando la excelencia a través de la inclusión: Navegando por la paradoja compromiso-desempeño*. Obtenido de Computer Science > Computers and Society: <https://arxiv.org/pdf/2407.09987>

- Rivadeneira Chicaiza, T. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza*, 2(1), 47-63. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.5784747>
- Santiago Ortega, R., Medina Rivera, Z., & Castro Gonzáles, S. (2021). Estudio sobre la percepción de los empleados y su influencia sobre el clima de aceptación de la diversidad y la orientación sexual de los empleados. *Forum Empresarial*, 26(1), 35-66. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/631/63169773002/html/>
- Servicio Integrado de Seguridad. (2022). *Protocolo de Acoso Laboral*. Obtenido de <https://www.ecu911.gob.ec/TransparenciaArchivo/OCTUBRE2022/RESOLUCION%20SIS%20DG%202022%20006.pdf>
- Servicio Integrado de Seguridad. (2024). *Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación*. Obtenido de [file:///C:/Users/JOSELYN%20CASTRO/Downloads/GTH\\_PRO\\_01\\_PRO\\_Reclutamiento\\_Selecci%C3%B3n\\_Contrataci%C3%B3n\\_V06-2%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/JOSELYN%20CASTRO/Downloads/GTH_PRO_01_PRO_Reclutamiento_Selecci%C3%B3n_Contrataci%C3%B3n_V06-2%20(1).pdf)
- Solis Medina, C., & Guerrero Galván, L. (2020). *Guía Formativa sobre la violencia de género contra las mujeres en el ámbito comunitario*. Mexico. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6352/9.pdf>
- Tobías Olarte, E. (2018). La aplicación del enfoque de género en Trabajo Social: debilidades y fortalezas. *La Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 10(2), 141-154. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/6721/672174449006.pdf>
- UNICEF. (12 de Febrero de 2019). *Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia*. Obtenido de Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia: <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>
- Unir. (6 de Junio de 2020). *Diferencia entre inclusión e integración*. Obtenido de <https://www.unir.net/revista/educacion/diferencia-entre-inclusion-e-integracion/>
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2024). *Dominios Institucionales*. Obtenido de <https://www.ucsg.edu.ec/institutos/dominios-institucionales/>
- Universidad Rafael Landívar. (2022). *Política de Género*. Guatemala: Cara Parens. Obtenido de [https://principal.url.edu.gt/wp-content/uploads/portaurl/unidades/accion\\_publica/genero\\_politica.pdf?utm\\_source](https://principal.url.edu.gt/wp-content/uploads/portaurl/unidades/accion_publica/genero_politica.pdf?utm_source)
- Vasconez Rodriguez, A. (2017). Crecimiento Económico y Desigualdad de Género: Análisis de Panel Para Cinco Países de América Latina. *Cepal Review*, 2(4), 85-125. Obtenido de <https://www.un-ilibrary.org/content/journals/16820908/2017/122/7/read>

- Vásquez Alvarado, E. (2022). Políticas públicas contra la violencia de género en el Ecuador. *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*, 6(2), 381-390. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1581-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2941-1-10-20220504.pdf
- Verdezoto Reinoso, M. D. (2020). *Responsabilidad social empresarial: Prácticas y perspectivas de la gestión organizacional en el contexto ecuatoriano*. Machala: UTMACH. Obtenido de <https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/15724/3/ResponsabilidadSocialEmpresarial.pdf>
- Vicerrectorado de Investigación y Posgrado VIP. (2025). *Dominios Institucionales de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil*. Guayaquil. Obtenido de <https://www.ucsg.edu.ec/wp-content/uploads/pdf/sinde/DOMINIOS-LINEAS-DE-INVESTIGACION.pdf>
- World Economic Forum. (20 de Septiembre de 2023). *Informe Global sobre la Brecha de Género 2023: Más mujeres lideran en América Latina, pero se necesita avanzar más*. Obtenido de Foro Institucional: <https://es.weforum.org/stories/2023/09/informe-global-sobre-la-brecha-de-genero-2023-mas-mujeres-lideran-en-america-latina-pero-aun-hay-que-avanzar/>

## Anexos

<b>Matriz de Operacionalización de Variables</b>			
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Categoría</b>	<b>Variable</b>	<b>Subvariables</b>
Conocer las prácticas y políticas de inclusión que se implementan en una empresa del sector público en Guayaquil.	Políticas de inclusión laboral	Prácticas y políticas de inclusión	Normativas internas
			Prácticas de inclusión
Rescatar la percepción de los empleados sobre la existencia de políticas de inclusión en el reclutamiento y selección en la empresa pública de Guayaquil.	Percepción de los empleados	Políticas de inclusión en el reclutamiento y selección	Políticas de inclusión y equidad de género
			Barreras de género
			Mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades
			Desafíos para la implementación de equidad de género
			Impacto de las políticas de inclusión en el ámbito laboral
Develar como estas prácticas y políticas de inclusión ha influido en su integración y posterior desenvolvimiento laboral.	Integración laboral	Políticas de inclusión y equidad de género	Percepción de los empleadores sobre la integración
			Percepción de género y barreras en la integración
			Resistencia al cambio
			Promociones internas y oportunidades de ascenso
			Medición de resultados

# Consentimiento Informado # 1



JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES  
Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Proyecto de investigación:

"Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil"

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### Formulario de Consentimiento Informado

Entiendo que esta entrevista (instrumento a aplicar) es parte de una investigación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil cuyo tema es Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil. El objetivo de esta investigación es: Analizar las prácticas y políticas de inclusión de género implementadas en una empresa del sector público en Guayaquil y su influencia en la percepción e integración laboral de los empleados, con el fin de identificar oportunidades de mejora en los procesos de reclutamiento, selección e integración laboral.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente sin ser obligados/as 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 mi identidad se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

#### Declaración de Consentimiento.

Mediante esta declaración yo acepto participar en este estudio, y acepto que se grabe (en audio), aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que he contestado.

Sé que tengo el derecho de hacer preguntas en todo momento y que no tengo que contestar las preguntas que no quiera. Entiendo que si decido participar en este estudio, puedo dejar de participar en cualquier momento y que nada malo me va a pasar.

Yo, \_\_\_\_\_ con cédula de identidad # \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ acepto participar en este ejercicio de investigación y acepto que la entrevista sea grabada con fines educativos.

Firma \_\_\_\_\_

UNIDAD DE TALENTO HUMANO

## Consentimiento Informado # 2



JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES  
Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Proyecto de investigación:

"Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil"

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### Formulario de Consentimiento Informado

Entiendo que esta entrevista (instrumento a aplicar) es parte de una investigación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil cuyo tema es Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil. El objetivo de esta investigación es: Analizar las prácticas y políticas de inclusión de género implementadas en una empresa del sector público en Guayaquil y su influencia en la percepción e integración laboral de los empleados, con el fin de identificar oportunidades de mejora en los procesos de reclutamiento, selección e integración laboral.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente sin ser obligados/as 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 mi identidad se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

#### Declaración de Consentimiento.

Mediante esta declaración yo acepto participar en este estudio, y acepto que se grabe (en audio), aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que he contestado.

Sé que tengo el derecho de hacer preguntas en todo momento y que no tengo que contestar las preguntas que no quiera. Entiendo que si decido participar en este estudio, puedo dejar de participar en cualquier momento y que nada malo me va a pasar.

Yo, \_\_\_\_\_ con cédula de identidad # \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ acepto participar en este ejercicio de investigación y acepto que la entrevista sea grabada con fines educativos.

Firma \_\_\_\_\_

## Consentimiento Informado # 3



JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES  
Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



TRABAJO  
SOCIAL

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Proyecto de investigación:

"Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil"

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### Formulario de Consentimiento Informado

Entiendo que esta entrevista (instrumento a aplicar) es parte de una investigación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil cuyo tema es Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil. El objetivo de esta investigación es: Analizar las prácticas y políticas de inclusión de género implementadas en una empresa del sector público en Guayaquil y su influencia en la percepción e integración laboral de los empleados, con el fin de identificar oportunidades de mejora en los procesos de reclutamiento, selección e integración laboral.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente sin ser obligados/as 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 mi identidad se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

#### Declaración de Consentimiento.

Mediante esta declaración yo acepto participar en este estudio, y acepto que se grabe (en audio), aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que he contestado.

Sé que tengo el derecho de hacer preguntas en todo momento y que no tengo que contestar las preguntas que no quiera. Entiendo que si decido participar en este estudio, puedo dejar de participar en cualquier momento y que nada malo me va a pasar.

Yo, \_\_\_\_\_, con cédula de identidad #

\_\_\_\_\_ acepto participar en este ejercicio de investigación y acepto que la entrevista sea grabada con fines educativos.

Firma \_\_\_\_\_

## Consentimiento Informado # 4



JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES  
Y POLÍTICAS



Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Proyecto de investigación:

"Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil"

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### Formulario de Consentimiento Informado

Entiendo que esta entrevista (instrumento a aplicar) es parte de una investigación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil cuyo tema es Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil. El objetivo de esta investigación es: Analizar las prácticas y políticas de inclusión de género implementadas en una empresa del sector público en Guayaquil y su influencia en la percepción e integración laboral de los empleados, con el fin de identificar oportunidades de mejora en los procesos de reclutamiento, selección e integración laboral.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente sin ser obligados/as 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 mi identidad se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

#### Declaración de Consentimiento.

Mediante esta declaración yo acepto participar en este estudio, y acepto que se grabe (en audio), aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que he contestado.

Sé que tengo el derecho de hacer preguntas en todo momento y que no tengo que contestar las preguntas que no quiera. Entiendo que si decido participar en este estudio, puedo dejar de participar en cualquier momento y que nada malo me va a pasar.

Yo, \_\_\_\_\_ con cédula de identidad #

\_\_\_\_\_ acepto participar en este ejercicio de investigación y acepto que la

entrevista sea grabada con fines educativos.

Firma \_\_\_\_\_



## Consentimiento Informado # 6



JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES  
Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Proyecto de investigación:

"Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil"

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### Formulario de Consentimiento Informado

Entiendo que esta entrevista (instrumento a aplicar) es parte de una investigación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil cuyo tema es Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil. El objetivo de esta investigación es: Analizar las prácticas y políticas de inclusión de género implementadas en una empresa del sector público en Guayaquil y su influencia en la percepción e integración laboral de los empleados, con el fin de identificar oportunidades de mejora en los procesos de reclutamiento, selección e integración laboral.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente sin ser obligados/as 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 mi identidad se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

#### Declaración de Consentimiento.

Mediante esta declaración yo acepto participar en este estudio, y acepto que se grabe (en audio), aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que he contestado.

Sé que tengo el derecho de hacer preguntas en todo momento y que no tengo que contestar las preguntas que no quiera. Entiendo que si decido participar en este estudio, puedo dejar de participar en cualquier momento y que nada malo me va a pasar.

Yo, [Firma] con cédula de identidad # [Número] acepto participar en este ejercicio de investigación y acepto que la entrevista sea grabada con fines educativos.

Firma

[Firma]

## Consentimiento Informado # 7



JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES  
Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Proyecto de Investigación:

"Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil"

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### Formulario de Consentimiento Informado

Entiendo que esta entrevista (instrumento a aplicar) es parte de una investigación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil cuyo tema es Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil. El objetivo de esta investigación es: Analizar las prácticas y políticas de inclusión de género implementadas en una empresa del sector público en Guayaquil y su influencia en la percepción e integración laboral de los empleados, con el fin de identificar oportunidades de mejora en los procesos de reclutamiento, selección e integración laboral.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente sin ser obligados/as 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 mi identidad se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

#### Declaración de Consentimiento.

Mediante esta declaración yo acepto participar en este estudio, y acepto que se grabe (en audio), aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que he contestado.

Sé que tengo el derecho de hacer preguntas en todo momento y que no tengo que contestar las preguntas que no quiera. Entiendo que si decido participar en este estudio, puedo dejar de participar en cualquier momento y que nada malo me va a pasar.

Yo, [Firma], con cédula de identidad # \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ acepto participar en este ejercicio de investigación y acepto que la entrevista sea grabada con fines educativos.

Firma

[Firma manuscrita]

## Consentimiento Informado # 8



JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES  
Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



TRABAJO  
SOCIAL

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

### Proyecto de investigación:

"Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil"

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### Formulario de Consentimiento Informado

Entiendo que esta entrevista (instrumento a aplicar) es parte de una investigación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil cuyo tema es Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil. El objetivo de esta investigación es: Analizar las prácticas y políticas de inclusión de género implementadas en una empresa del sector público en Guayaquil y su influencia en la percepción e integración laboral de los empleados, con el fin de identificar oportunidades de mejora en los procesos de reclutamiento, selección e integración laboral.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente sin ser obligados/as 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 mi identidad se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

#### Declaración de Consentimiento.

Mediante esta declaración yo acepto participar en este estudio, y acepto que se grabe (en audio), aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que he contestado.

Sé que tengo el derecho de hacer preguntas en todo momento y que no tengo que contestar las preguntas que no quiera. Entiendo que si decido participar en este estudio, puedo dejar de participar en cualquier momento y que nada malo me va a pasar.

Yo, \_\_\_\_\_, con cédula de identidad #

\_\_\_\_\_ acepto participar en este ejercicio de investigación y acepto que la

entrevista sea grabada con fines educativos.

Firma \_\_\_\_\_



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Sánchez López, Katuska Sughey**, con C.C: # **0924398134** autora del trabajo de titulación: **Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil** 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, 16 de abril de 2025

f. Katuska S. Sánchez L.

Nombre: **Sánchez López, Katuska Sughey**

C.C: **0924398134**



## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil		
<b>AUTORA</b>	Katuska Sughey, Sánchez López		
<b>TUTORA</b>	Gilda Martina, Valenzuela Triviño		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Trabajo Social		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	16 de abril de 2025	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	76 p. 79
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Trabajo social, Políticas de inclusión, Derecho		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Talento humano, prácticas de igualdad, género, inclusión laboral, desarrollo profesional, reclutamiento.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>			
<p>El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general analizar las prácticas y políticas de inclusión de género implementadas en una empresa del sector público de Guayaquil y su influencia en la percepción e integración de los empleados, con el fin de identificar oportunidades de mejora en los procesos de reclutamiento, selección e integración laboral.</p> <p>Es relevante crear entornos laborales inclusivos, equitativos y justos con relación a los procesos de selección y reclutamiento de empleados; por consiguiente, se deben aplicar políticas de género que garanticen la práctica de una cultura organizacional armónica.</p> <p>Este estudio se trabajó con referentes teóricos que fueron soporte para esta investigación como la teoría de género; asimismo, este estudio se planteó bajo un enfoque cualitativo aplicando una entrevista a profundidad a colaboradores de una empresa de la ciudad de Guayaquil. En relación a los principales resultados de esta investigación se conoció que, una de las prácticas de inclusión propuestas por la empresa son los programas de desarrollo profesional de las mujeres, en donde se las capacita con temas actuales para que puedan responder a las demandas de las empresas y se puedan adaptar a los cambios.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-4-	<b>E-mail:</b> katuska.lopez02@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2206957 ext. 2206		
	<b>E-mail:</b> gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			