



1859



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional De Loja

Unidad de Educación a Distancia y en Línea

Carrera de Trabajo Social

**Inserción de la mujer en el campo laboral, con enfoque de equidad de género en la
empresa GUAISA, cantón Cayambe, período actual**

**Trabajo de Integración Curricular
previo a la obtención del Título de
Licenciada en Trabajo Social.**

AUTORA:

Lourdes Rocio Salcedo Lliviganay

DIRECTORA:

Dra. Dolores Karina Guzmán González, Mgtr.

LOJA – ECUADOR

2025

Certificación



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **GUZMAN GONZALEZ DOLORES KARINA**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Inserción de la mujer en el campo laboral, con enfoque de equidad de género en la empresa GUAISA, cantón Cayambe, período actual**, perteneciente al estudiante **LOURDES ROCIO SALCEDO LLIVIGANAY**, con cédula de identidad N° **1714956230**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 14 de Febrero de 2025



DOLORS KARINA
GUZMAN GONZALEZ

F)

**DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR**



Certificado TIC/TT.: UNL-2025-000959

1/1
Educamos para Transformar

Autoría

Yo, **Lourdes Rocío Salcedo Lliviganay**, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: 1714956230

Fecha: Loja, 02 de Abril del 2025

Correo electrónico: lourdes.salcedo@unl.edu.ec

Teléfono: 0997115350

Carta de autorización

Carta de autorización por parte del autor/a, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Lourdes Rocío Salcedo Lliviganay**, declaro ser autora del Trabajo de Integración Curricular titulado: **Inserción de la mujer en el campo laboral, con enfoque de equidad de género en la empresa GUAISA, cantón Cayambe, período actual**, como requisito para optar por el título de **Licenciada en Trabajo Social**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los dos días del mes de abril de dos mil veinticinco.

Firma:

Autor/a: Lourdes Rocío Salcedo Lliviganay

Cédula de identidad:1714956230

Dirección: Cantón Quito, parroquia el Quinche, barrio La Esperanza, calle panamericana, pasaje C.

Correo electrónico: lourdes.salcedo@unl.edu.ec

Teléfono:0997115350

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora del Trabajo de Integración Curricular: Dra. Dolores Karina Guzmán González, Mgtr.

Dedicatoria

Con todo mi agradecimiento, dedico este trabajo a Dios, por ser mi luz y fortaleza a lo largo de este proceso, brindándome el coraje necesario para alcanzar mis metas. A mis hijas, Estefany y Wendy, por su constante apoyo y por ser el motor que me impulsa cada día. Gracias por su compañía incondicional y por ser mi mayor fuente de inspiración en esta travesía de crecimiento personal.

A mis maestros, por compartir su sabiduría conmigo y por guiarme con paciencia y dedicación en cada paso de mi formación. Su compromiso y enseñanza han sido pilares fundamentales en mi desarrollo profesional.

A mis queridas amigas, por su generosa amistad a lo largo de este camino. Sus palabras de aliento y su presencia constante me dieron la fortaleza para seguir adelante en los momentos difíciles.

Finalmente, dedico este logro a mi familia, en especial a mis padres, quienes con su amor y sacrificio han sido el soporte incondicional en mi vida. Su ejemplo de perseverancia y trabajo arduo me ha inspirado a superar los desafíos y perseguir mis sueños con determinación.

Este triunfo es el reflejo de todas las personas que creyeron en mí y me acompañaron en esta jornada. A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento.

Lourdes Rocío Salcedo Lliviganay

Agradecimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, en especial a su Modalidad de Estudios a Distancia, así como a todo el equipo docente y administrativo de la Carrera de Trabajo Social. Un especial reconocimiento a la directora de la Modalidad, por brindarme la oportunidad de formar parte de esta estimada institución, de la cual me siento enormemente orgullosa de ser alumna. Gracias por proporcionarme el entorno académico que me permitió crecer y desarrollarme profesionalmente.

Agradezco profundamente a todos los docentes, quienes, con su conocimiento, experiencia y apoyo incondicional, hicieron posible la realización y culminación de este proyecto de investigación. Cada uno de ustedes, con su dedicación y enseñanza, ha dejado una huella imborrable en mi formación, guiándome no solo en el aspecto académico, sino también en el crecimiento personal que este camino ha implicado. Sus enseñanzas han sido fundamentales en el desarrollo de mis competencias profesionales y me han brindado las herramientas necesarias para desempeñarme con éxito en el futuro.

Agradezco también al equipo administrativo, cuya eficiencia y amabilidad siempre estuvieron presentes en cada trámite y proceso, facilitando mi trayectoria educativa de manera significativa. Su labor detrás de escena ha sido esencial para que todo funcione correctamente y para que los estudiantes podamos concentrarnos en nuestras metas académicas.

A mis compañeros de carrera, quienes fueron testigos y partícipes de este largo camino. Compartir experiencias, conocimientos y momentos de esfuerzo mutuo ha sido un pilar importante en este proceso de aprendizaje. Gracias por el compañerismo y por ser una fuente de inspiración en cada desafío.

Por último, agradezco a mi familia y seres queridos, quienes siempre me apoyaron y comprendieron en todo momento, brindándome su amor y confianza para seguir adelante. Sin su apoyo incondicional, este logro no hubiera sido posible.

A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento.

Lourdes Rocío Salcedo Lliviganay

Índice de contenido

Portada.....	i
Certificación	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenido.....	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	x
Índice de Anexos	x
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco teórico.....	5
4.1 Datos Históricos sobre el progreso de la mujer en el ámbito laboral	6
4.1.1. <i>Olas feministas y trabajadoras: las mujeres en el mercado laboral</i>	7
4.2. Elementos que definen la inserción laboral y equidad de género.....	7
4.3 Datos Estadísticos.....	8
4.4 Marco Legal.....	10
4.4.1 <i>Constitución de la República del Ecuador</i>	10
4.4.2 <i>Código del Trabajo</i>	11
4.4.3 <i>Reglamento General Ley Orgánica de Equidad de género en el trabajo</i>	11
4.4.4 <i>Ley de Erradicación de la Violencia contra la mujer</i>	11
4.4.5. <i>Ley Violeta</i>	12
4.4.6. <i>Declaración Universal de los Derechos Humanos</i>	12
4.4.7. <i>Objetivos de Desarrollo Sostenible</i>	13
4.5. Bases teóricas	13
4.5.1 <i>Impacto económico de la brecha de género en el empleo</i>	13
4.5.2 <i>Diferencias salariales entre hombres y mujeres</i>	13
4.5.3 <i>Equilibrio entre trabajo y vida privada</i>	14
4.5.4. <i>Las responsabilidades de cuidado y la estrategia de cuidados</i>	14

4.5.5. Estereotipos	14
4.5.6. Factores culturales	15
4.5.7. Factores culturales y el rol de género tradicional	15
4.5.8. Equidad de género en el acceso a la educación y capacitación sobre la mujer.....	16
4.5.9. Factores organizaciones y las prácticas de contratación y selección	16
4.5.10. Protección y discriminación de género	16
4.5.11. Campañas, estrategias, programas para la inserción laboral de la mujer en Ecuador	17
4.5.12. Aplicación de la realidad profesional en Trabajo Social.....	18
5. Metodología.....	20
5.1 Área de estudio	20
5.1.1. Localización y características	20
5.2 Procedimiento	21
5.2.1 Enfoque metodológico	22
5.2.2. Técnicas de investigación por objetivo específico.	22
5.2.3 Tipo de diseño utilizado.....	24
5.2.4. Área de estudio	24
5.2.4.1 Población.	24
5.2.4.2. Muestra.	24
5.2.4.2.1. Tipo de muestreo	24
5.2.4.3 Criterios de inclusión.....	25
5.2.4.4 Criterios de exclusión	25
5.3 Procesamiento y análisis de datos	25
6. Resultados.....	26
6.1. Inserción laboral de la mujer	26
6.1.1. Edad.....	26
6.1.2. Nivel de educación.....	26
6.1.3. Igualdad de oportunidades.....	27
6.1.4. Desempeño laboral.....	27
6.1.5. Participación de la mujer.....	28
6.2. Equidad de género	29
6.2.1. Iniciativas para promover equidad de género	29
6.2.2. Compromiso de GUAISA con la promoción de equidad de género	29

6.2.3. <i>Trato equitativo en empleados</i>	30
6.2.4. <i>Ambiente de trabajo</i>	30
6.2.5. <i>Políticas efectivas para posición de liderazgo</i>	31
6.2.6. <i>Medidas a implementar</i>	32
6.3 <i>Relación entre variables</i>	33
6.3.1. <i>Percepción de la igualdad de oportunidades laborales y el compromiso con la equidad de género en GUAISA</i>	33
6.3.2 <i>Opinión sobre la participación de la mujer en el mercado laboral y el acuerdo sobre políticas de liderazgo en la empresa</i>	33
6.3.3 <i>Eficacia de las iniciativas de equidad de género y percepción sobre el ambiente laboral para el desarrollo profesional de las mujeres</i>	34
7. <i>Discusión</i>	36
8. <i>Conclusiones</i>	38
9. <i>Recomendaciones</i>	39
10. <i>Bibliografía</i>	40
11. <i>Anexos</i>	46

Índice de tablas

Tabla 1. Edad.....	26
Tabla 2. Nivel de educación	27
Tabla 3. Percepción de la igualdad de oportunidades laborales y el compromiso con la equidad de género en GUAISA	33
Tabla 4. Opinión sobre la participación de la mujer en el mercado laboral y el acuerdo sobre políticas de liderazgo en la empresa	34

Índice de figuras

Figura 1: Ubicación del cantón Cayambe, parroquia Ascázubi	21
Figura 2: Ubicación de la Empresa GUAISA	21
Figura 3. ¿Cree que GUAISA ofrece igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres?.....	27
Figura 4. ¿En qué medida las mujeres son reconocidas por su desempeño laboral?	28
Figura 5. ¿Cómo considera que es la participación de la mujer actual en el mercado laboral en los últimos años dentro de su comunidad?	28
Figura 6. ¿Qué tan eficaz considera que son las iniciativas actuales para promover la equidad de género?	29
Figura 7. ¿Cómo evalúa el compromiso de GUAISA con la promoción de la equidad de género?.....	30
Figura 8. ¿Considera que la empresa garantiza un trato equitativo a todos los empleados, independientemente de su género?	30
Figura 9. ¿Usted cree que la empresa fomenta un ambiente de trabajo que valora y apoya a las mujeres en su desarrollo profesional?.....	31
Figura 10. ¿Está de acuerdo con que la empresa implementa políticas efectivas para promover a mujeres a posiciones de liderazgo?	31
Figura 11. ¿Qué tipo de medidas cree que deberían implementarse para mejorar la equidad de género en GUAISA?	32

Índice de Anexos

Anexo 1. Carta de contestación de oficio.....	46
Anexo 2. Consentimiento Informado	47
Anexo 3. Estructura de la encuesta	47
Anexo 4. Resúmenes, Matrices de tabulación, Sinopsis	52
Anexo 5. Ficha bibliográfica.....	56
Anexo 6. Plan de intervención.....	57



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

1. Título

Inserción de la mujer en el campo laboral, con enfoque de equidad de género en la empresa GUAISA, cantón Cayambe, período actual.





2. Resumen

El presente trabajo de investigación analiza la inserción laboral de las mujeres y la equidad de género en la empresa GUAISA, ubicada en el cantón Cayambe, Ecuador. A través de un cuestionario mixto estructurado se aplicó a 60 trabajadoras, se evaluaron las percepciones sobre las políticas organizacionales y las oportunidades laborales con enfoque en igualdad de género. El estudio revela que, aunque existen avances en la implementación de políticas de equidad, aún persisten desafíos significativos. Un 47% de las encuestadas considera que GUAISA fomenta oportunidades laborales equitativas de manera frecuente, mientras que un 38% percibe áreas de mejora importantes. Asimismo, el 50% de las participantes manifiesta una falta de consistencia en el reconocimiento al desempeño laboral femenino, lo que refleja la necesidad de fortalecer las prácticas organizacionales. En cuanto a las iniciativas actuales para promover la equidad de género, un 40% de las trabajadoras las considera “poco eficaces”, mientras que solo un 13% las califica como “muy eficaces”. Esto evidencia que más de la mitad de las encuestadas no perciben un impacto positivo significativo en las políticas implementadas. Entre las medidas sugeridas, destaca la prioridad de implementar programas de capacitación 37% y la creación de comités de equidad 25%, lo que resalta la importancia de estructurar estrategias inclusivas. A través de este análisis, se concluye que el compromiso de GUAISA con la equidad de género es moderado, pero con oportunidades claras para mejorar. Es fundamental adoptar un enfoque integral que involucre a todos los actores organizacionales, promoviendo un entorno laboral más justo y equitativo, en el cual las mujeres puedan desarrollarse plenamente.

Palabras Claves: Inserción laboral, equidad de género, desarrollo profesional, capacitaciones.



2.1 Abstract

This research paper analyzes the labor insertion of women and gender equality in the company GUAISA, located in the Cayambe canton, Ecuador. Through a structured mixed questionnaires, 60 female workers were asked, perceptions about organizational policies and job opportunities with a focus on gender equality were evaluated. The study reveals that, although there has been progress in the implementation of equity policies, significant challenges still persist. 47% of the respondents consider that GUAISA frequently promotes equal employment opportunities, while 38% perceive important areas for improvement. Likewise, 50% of the participants express a lack of consistency in the recognition of women's work performance, which reflects the need to strengthen organizational practices. Regarding current initiatives to promote gender equality, 40% of the workers consider them “not very effective,” while only 13% rate them as “very effective.” This shows that more than half of the respondents do not perceive a significant positive impact on the implemented policies. Among the suggested measures, the priority is to implement training programs 37% and the creation of equity committees 25%, which highlights the importance of structuring inclusive strategies. Through this analysis, it is concluded that GUAISA's commitment to gender equity is moderate, but with clear opportunities for improvement. It is essential to adopt a comprehensive approach that involves all organizational actors, promoting a more fair and equitable work environment, in which women can fully develop.

Keywords: Labor insertion, gender equity, professional development, training.



3. Introducción

El presente trabajo de Integración Curricular se enfoca en analizar la inserción laboral de la mujer y la equidad de género dentro de la empresa GUAISA, situada en el cantón Cayambe. Su propósito principal es examinar las políticas, programas y prácticas implementadas por la empresa para promover la igualdad de género, así como identificar los obstáculos y desafíos que enfrentan las mujeres para acceder a un entorno laboral más equitativo. En este sentido, se plantea como objetivo central determinar de qué manera las estructuras organizacionales, las prácticas de contratación y los roles de género influyen en la participación femenina en la fuerza laboral, especialmente en un contexto rural como el de GUAISA.

Asimismo, este estudio busca contribuir al conocimiento sobre las políticas y programas sociales que protegen a las mujeres en el ámbito laboral, con un enfoque específico en las dinámicas internas de la empresa. Para ello, se han definido objetivos específicos que incluyen la identificación de los factores psicosociales que inciden en la inserción laboral femenina y los mecanismos de promoción de la equidad de género. Además, se evaluará la eficacia de las políticas preventivas y su impacto en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras.

Dentro de los objetivos planteados, también se considera relevante analizar los factores sociales y estructurales que afectan la participación femenina en la empresa. De igual manera, se pretende evaluar si los mecanismos de prevención y las políticas de igualdad de oportunidades han sido efectivos y, en caso contrario, proponer estrategias que contribuyan a su optimización. En este contexto, la investigación formula una serie de preguntas científicas clave, tales como: ¿Cómo influyen los estereotipos y las barreras culturales en la participación de las mujeres en el ámbito laboral de GUAISA? ¿Qué acciones pueden implementarse para promover la equidad de género en la empresa? ¿De qué manera impactan las políticas de igualdad en el desarrollo profesional de las trabajadoras?

Para dar respuesta a estas interrogantes, la investigación adopta un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y transversal. En términos metodológicos, se aplican cuestionarios estructurados a 60 trabajadoras con el fin de medir su percepción sobre igualdad de oportunidades, reconocimiento laboral y equidad de género. Paralelamente, se realiza una revisión documental de las políticas internas y normativas legales pertinentes. El análisis de los datos se complementa con herramientas estadísticas a través de Microsoft Excel, lo que permite identificar tendencias y patrones relevantes. Cabe destacar que la muestra es censal, ya que incluye a todas las trabajadoras de la empresa, y los datos se recopilan de manera digital mediante Google Forms.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

A partir de los hallazgos obtenidos, se espera que el estudio proporcione recomendaciones que sirvan de base para el diseño de nuevas estrategias de intervención. Estas estrategias no solo estarían orientadas a mejorar las condiciones laborales de las mujeres en la empresa, sino que también podrían fomentar la cohesión social y el bienestar comunitario en el cantón Cayambe. En este sentido, las propuestas derivadas de la investigación podrían resultar útiles no solo para GUAISA, sino también para otras empresas rurales interesadas en fortalecer la equidad de género en sus entornos laborales.

Finalmente, este estudio sigue los lineamientos establecidos por la Universidad Nacional de Loja y se estructura de manera ordenada. En primer lugar, se presenta el título y un resumen general del estudio. Luego, se desarrolla una introducción que aborda los objetivos y la relevancia del tema. Posteriormente, el marco teórico y conceptual proporciona el contexto necesario para comprender el problema de investigación. La sección metodológica detalla los enfoques, métodos, diseño y técnicas empleadas para la recopilación y análisis de los datos. Finalmente, se presentan los resultados y su respectiva discusión, seguidos de las conclusiones y recomendaciones derivadas de los hallazgos más relevantes.

4. Marco teórico

Dicha investigación se direcciona desde un enfoque sociológico, es decir que permitirá analizar las estructuras sociales, roles de género y dinámicas organizacionales que influyen en



1859 la inserción de la mujer en el campo laboral. Tomando como referente el enfoque sociológico, entendemos que se trata de un marco analítico que examina las interacciones entre los individuos y las estructuras sociales en las que están inmersos. En el contexto de la inserción de la mujer en el campo laboral, este enfoque nos permite comprender cómo las normas culturales, los roles de género y las dinámicas organizacionales influyen en las oportunidades laborales y las experiencias de las mujeres en el mercado de trabajo.

Desde una perspectiva sociológica, se reconoce que las sociedades están estructuradas por sistemas de poder, jerarquías y relaciones sociales que pueden afectar de manera significativa la participación de las mujeres en el ámbito laboral. Este enfoque nos invita a examinar cómo se construyen y mantienen las desigualdades de género en el trabajo, así como también a identificar posibles vías para abordar y transformar estas estructuras y dinámicas sociales.

4.1 Datos Históricos sobre el progreso de la mujer en el ámbito laboral

El relato histórico del ámbito laboral femenino aborda cambios caracterizados por cambios culturales, económicos y sociales que, gradualmente, cerraron el círculo de la consolidación de esta función en el entorno laboral y del derecho a la equidad de oportunidades. Para un largo periodo, el trabajo femenino se redujo a efectuar labores del hogar y otras tareas de bajo valor económico, y únicamente durante un periodo histórico se abrió parcialmente la vía hacia una fuerza laboral más robusta (Ribas, 2017).

En las antiguas civilizaciones de Mesopotamia y Egipto, las mujeres desempeñaban tareas relacionadas con el hogar y la agricultura, entre otras labores. No obstante, sus responsabilidades eran vistas como complementarias a las de los hombres. Las primeras sociedades establecieron con precisión los roles femeninos dentro de estructuras rígidas, restringiendo su participación a la crianza y el mantenimiento del hogar (Rubery, 2018).

Durante la Edad Media, las mujeres realizaban pequeñas labores que aportaban a la economía del hogar, aunque su trabajo no era reconocido. En esta época, sus actividades se limitaban principalmente al ámbito doméstico, lo que impedía el desarrollo de carreras y profesiones femeninas. No fue sino hasta el inicio de la Revolución Industrial en el siglo XVIII cuando comenzaron a integrarse al mercado laboral, aunque en su mayoría ocupaban puestos modestos en fábricas.

Este cambio transformó significativamente la estructura del empleo, ya que la creciente industria requería una gran cantidad de mano de obra barata, especialmente en los sectores textiles y de manufacturas ligeras. No obstante, las largas jornadas y los bajos salarios a los que



1859 eran sometidas impulsaron los primeros movimientos obreros, que luchaban por mejores condiciones laborales (Ribas, 2017).

4.1.1. Olas feministas y trabajadoras: las mujeres en el mercado laboral

Durante la Primera Guerra Mundial, que tuvo lugar entre 1914 y 1918, muchas mujeres ingresaron al mercado laboral para ocupar los puestos vacantes dejados por los hombres que partieron al combate. Como resultado, la demanda de trabajadoras aumentó considerablemente en sectores tradicionalmente masculinos, como el transporte y la industria pesada. Este fenómeno no solo visibilizó la presencia femenina en el ámbito laboral, sino que también demostró su capacidad para desempeñarse en ocupaciones previamente reservadas para los hombres. Así, este cambio representó un avance concreto hacia la igualdad de género en el empleo (Evans, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido convenciones para promover la igualdad de oportunidades y erradicar la discriminación. Ejemplo de ello son la Convención sobre Igualdad de Remuneración de 1951 y la Convención sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación de 1958 (OIT, 2015). Estas regulaciones han sido clave para avanzar hacia la equidad salarial y fomentar entornos laborales más inclusivos.

Sin embargo, a pesar de los avances logrados hacia finales de la década de 2010, las mujeres continúan enfrentando grandes obstáculos en el ámbito laboral. Entre los principales desafíos destacan la brecha salarial, el techo de cristal y la baja representación en cargos de alto nivel. De hecho, en 2018, el 20 % de las diferencias salariales a nivel mundial seguía estando vinculada al género (Rubery, 2018).

4.2. Elementos que definen la inserción laboral y equidad de género

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) define la inserción laboral como el proceso mediante el cual las personas acceden al mercado de trabajo y logran obtener un empleo. Este proceso no solo implica la búsqueda y consecución de un puesto, sino también la capacidad de mantenerse en él y avanzar profesionalmente.

Según la OPS (2020), la inserción laboral desempeña un papel fundamental en la mejora de la calidad de vida y el desarrollo sostenible de las comunidades. Para que sea efectiva, es esencial garantizar condiciones laborales adecuadas y oportunidades de empleo que respeten los derechos de los trabajadores. Asimismo, la organización resalta la importancia de promover la salud en el entorno laboral, asegurando espacios de trabajo seguros y saludables.

Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2021), afirma que la equidad de género es esencial para alcanzar un desarrollo sostenible, inclusivo y armonioso. Esta equidad supone asegurar que tanto mujeres como hombres disfruten de las mismas



oportunidades, derechos y responsabilidades en todos los aspectos de la vida. Además, la organización enfatiza que la igualdad de género no es solo una cuestión de justicia social, sino también un requisito fundamental para el progreso global.

Mientras que la Organización Mundial de la Salud (2021) Se señala que la equidad de género implica brindar un trato justo tanto a mujeres como a hombres, teniendo en cuenta sus diferencias y necesidades particulares. En lugar de aplicar un trato idéntico para todos, la equidad busca realizar ajustes que permitan a ambos géneros acceder a las mismas oportunidades y lograr resultados equitativos en distintos ámbitos de la vida. Esto implica implementar medidas específicas para eliminar las barreras que, a lo largo de la historia, han restringido las oportunidades de las mujeres.

La equidad de género no consiste en tratar a hombres y mujeres de manera idéntica, sino en asegurar que cada persona reciba lo que necesita para participar plenamente y en igualdad de condiciones en la sociedad (OMS, 2021).

4.3 Datos Estadísticos

Según Avolio (2017), Se señala que la evolución de la participación de las mujeres en la actividad económica ha experimentado cambios significativos a nivel global en las últimas décadas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012), la presencia femenina en el mercado laboral alcanzó los 1.300 millones, representando aproximadamente el 39,9 % de la población ocupada, estimada en 3.300 millones de personas.

Entre 1980 y 2008, la tasa de participación femenina creció del 50,2 % al 51,7 %, mientras que la masculina disminuyó del 82 % al 77,7 % (OIT, 2010), lo que evidencia una reducción en la brecha de género. Para 2014, la tasa de participación de las mujeres fue del 50,3 %, mientras que la de los hombres alcanzó el 76,7 %, manteniendo una diferencia de 26 puntos porcentuales (OIT, 2014).

El descenso en las tasas de participación se debe a factores tanto cíclicos, como las consecuencias de la crisis financiera, como estructurales, entre ellos el envejecimiento de la población y el mayor tiempo dedicado a la educación (OIT, 2016). En definitiva, aunque la brecha de género ha disminuido, la participación laboral femenina sigue enfrentando desafíos relacionados con factores macroeconómicos y demográficos.

La inserción laboral de la mujer en América Latina ha sido un proceso marcado por retos y avances significativos. Desde la lucha por el derecho al voto hasta la búsqueda de oportunidades de empleo en igualdad de condiciones, las mujeres han enfrentado numerosas barreras en un contexto donde los estereotipos de género y las desigualdades estructurales están profundamente arraigados.



Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), La tasa de participación laboral femenina en América Latina alcanza el 50,1 %, mientras que la masculina se sitúa en el 74,3 % (OIT, 2023). Esta diferencia refleja una brecha significativa, que se acentúa aún más en ciertos grupos, como las mujeres rurales e indígenas, quienes enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos formales y bien remunerados.

Asimismo, la pandemia de COVID-19 tuvo un impacto desproporcionado en las mujeres, quienes enfrentaron una mayor tasa de desempleo y retrocesos en su participación laboral. La crisis sanitaria agravó la carga del trabajo doméstico y de cuidado, lo que llevó a muchas de ellas a abandonar el mercado laboral (Cepal, 2022).

Por otro lado, la tasa de desempleo femenina continúa siendo superior a la masculina en la mayoría de los países de la región, debido a factores estructurales que dificultan el acceso de las mujeres a empleos de calidad. A pesar de que representan aproximadamente el 60 % de los grados universitarios, solo el 20 % logra alcanzar cargos de alta dirección, lo que pone de manifiesto la persistencia de una brecha de género en las oportunidades profesionales (BID, 2024).

En Ecuador, la participación de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo menor en comparación con la de los hombres. En 2021, el 67,7 % de las mujeres estaban empleadas, mientras que la tasa de empleo masculino alcanzaba el 78,5 %. Esto refleja una brecha de 10,8 puntos porcentuales entre ambos géneros, la cual solo ha experimentado una ligera reducción en la última década, disminuyendo en 1,9 puntos porcentuales (Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, 2020).

A pesar del aumento en la participación femenina en el mercado laboral, la carga de las responsabilidades domésticas y de cuidado no remunerado sigue recayendo principalmente sobre las mujeres. En la mayoría de los casos, la ampliación de su jornada laboral no implica una distribución más equitativa de estas tareas entre hombres y mujeres. Como consecuencia, las mujeres terminan trabajando más al combinar sus empleos remunerados con el tiempo dedicado a labores domésticas y de cuidado.

En Cayambe, cuya economía se sustenta principalmente en la agricultura y el turismo, la participación de las mujeres en el mercado laboral está mayormente relacionada con el sector agrícola y el trabajo informal. Muchas de ellas desempeñan un papel fundamental en actividades agrícolas y en el procesamiento de alimentos, asumiendo también roles de liderazgo en pequeños negocios y cooperativas. Sin embargo, a pesar de su significativa contribución a la economía local, enfrentan importantes desafíos. La mayoría de las trabajadoras en la zona se encuentran en condiciones de informalidad, lo que limita su acceso a seguridad social,



beneficios de salud y protecciones laborales. Además, la brecha salarial persiste, lo que se traduce en ingresos inferiores para las mujeres en comparación con los hombres, tanto en Cayambe como en el resto del país (Revista Gestión, 2023).

Desde una perspectiva estadística, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) indica que, en las zonas rurales de Ecuador, incluido Cayambe, la tasa de empleo bruto femenino alcanzó aproximadamente el 58,5% en 2023. No obstante, la tasa de empleo adecuado fue inferior en comparación con las áreas urbanas, lo que evidencia las disparidades en la calidad del empleo entre hombres y mujeres en la región (INEC, 2023). Además, el acceso de las mujeres a empleos formales con derechos laborales plenos sigue siendo un desafío significativo, una situación vinculada tanto a las condiciones particulares del mercado laboral rural como a la falta de recursos para desarrollar negocios formales que permitan generar ingresos sostenibles.

4.4 Marco Legal

En el contexto de inserción de la mujer en el campo laboral, en la empresa GUAISA, cantón Cayambe, es esencial considerar el marco legal que regula las condiciones legales y protege los derechos laborales. Las disposiciones legales pertinentes incluyen:

4.4.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador (2008) constituye el marco legal fundamental para este estudio, al garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral. En este contexto, se destacan dos artículos clave:

Artículo 66: El Estado tiene la responsabilidad de promover el acceso al trabajo como un derecho fundamental de todas las personas y, a la vez, como un deber social. Además, se reconoce el trabajo como un pilar esencial para el desarrollo integral y sostenible. Se garantiza el derecho a un empleo digno en todas sus formas, asegurando una remuneración justa y equitativa, sin ningún tipo de discriminación por género, edad, etnia, discapacidad, condición social, identidad de género u orientación sexual.

Artículo 331: El Estado se compromete a garantizar el acceso de las mujeres al empleo, así como a su promoción, capacitación laboral y profesional. Asimismo, se asegura el derecho a una remuneración justa y la posibilidad de emprender actividades económicas de manera independiente. Para reducir las desigualdades de género en el mercado laboral, se implementarán mecanismos de acción afirmativa tanto en el sector público como en el privado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).



Además de la Constitución, Ecuador cuenta con un marco normativo complementario compuesto por diversas leyes y reglamentos que regulan el empleo, incorporando disposiciones específicas para fomentar la inclusión laboral de las mujeres y promover la equidad de género.

4.4.2 Código del Trabajo

Este marco legal regula el trabajo en Ecuador e incorpora disposiciones sobre contratación, jornada laboral, salarios, seguridad social y salud ocupacional. Además, establece normativas específicas para promover la igualdad de género, incluyendo la prohibición de la discriminación por motivos de género en el ámbito laboral. Asimismo, impone a las empresas la obligación de implementar medidas para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo, garantizando así entornos laborales seguros y equitativos (Ministerio de Trabajo, 2014).

4.4.3 Reglamento General Ley Orgánica de Equidad de género en el trabajo

La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres tiene como objetivo principal asegurar que tanto hombres como mujeres reciban una remuneración justa y equitativa por desempeñar el mismo trabajo o uno de valor equivalente, eliminando cualquier tipo de discriminación salarial basada en el género. Esta normativa pretende erradicar prácticas laborales injustas y disminuir la brecha salarial, entendida como la diferencia porcentual entre los ingresos percibidos por hombres y mujeres en empleos comparables (Ministerio de Trabajo, 2014).

Los principios que sustentan esta ley se basan en la Constitución ecuatoriana y en los tratados internacionales ratificados por el país. Su aplicación es obligatoria tanto en el sector público como en el privado, estableciendo criterios precisos para determinar cuándo un trabajo tiene el mismo valor que otro. Para ello, se consideran aspectos como las competencias y calificaciones requeridas, las condiciones laborales, el esfuerzo necesario y las responsabilidades asignadas.

Además, la normativa impone a los empleadores la obligación de garantizar la igualdad salarial. En caso de incumplimiento, se contemplan sanciones legales. La ley, que deroga cualquier disposición contraria, entra en vigor desde su publicación en el Registro Oficial, con el propósito de promover un entorno laboral más equitativo en todos los niveles. (Ministerio de Trabajo, 2014).

4.4.4 Ley de Erradicación de la Violencia contra la mujer

Según el ministerio de Trabajo en el (2014) esta ley sanciona, define, y tipifica la violencia contra las mujeres, incluida en el lugar de trabajo.



1859 4.4.5. Ley Violeta

Oficialmente conocida como la "Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta", Esta normativa fue aprobada con el objetivo de promover la igualdad de género en el ámbito laboral y económico, cerrando brechas y eliminando prácticas discriminatorias en los entornos de trabajo. Una de sus disposiciones más relevantes es la obligación de las empresas con 50 o más empleados de presentar un Plan de Igualdad ante el Ministerio de Trabajo. Dicho plan debe fundamentarse en un diagnóstico detallado sobre la situación de equidad entre hombres y mujeres dentro de la organización, permitiendo así la implementación de medidas concretas para garantizar condiciones laborales justas y equitativas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

El diagnóstico sobre igualdad de género en una empresa debe basarse en la recopilación y análisis de información, incluyendo estadísticas y datos que permitan evaluar el trato y las oportunidades laborales entre hombres y mujeres. Para ello, se emplean indicadores tanto cuantitativos como cualitativos, con el propósito de identificar posibles barreras o desigualdades en el entorno laboral. Este estudio debe considerar diversos aspectos, como los procesos de selección y contratación, el acceso a formación, las oportunidades de ascenso y promoción, la representación femenina en cargos directivos, la equidad salarial, las condiciones laborales, los horarios y beneficios para quienes desempeñan roles de cuidado, así como las estrategias de prevención contra la discriminación y el acoso por razones de género.

Con base en este diagnóstico, los empleadores deberán desarrollar un plan de igualdad con estrategias y acciones concretas para promover la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier forma de discriminación (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

El plan debe contener, entre otros aspectos, el total de empleados clasificados por género, la proporción de mujeres en cargos directivos, un informe detallado del diagnóstico efectuado, acciones específicas con plazos e indicadores de seguimiento, así como los recursos destinados a su implementación, monitoreo y evaluación. Además, estos planes de igualdad tendrán una vigencia de cuatro años desde su registro en el Ministerio de Trabajo. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023)

4.4.6. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Reconoce la igualdad de género de forma implícita en diversos artículos, aunque no la menciona expresamente como un principio único. En este sentido, el artículo 23 de la declaración establece que "toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias que aseguren una existencia digna y decorosa" (Organización de las Naciones Unidas, 1948).



1859 4.4.7. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*

De acuerdo con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, que se centra en igualdad de género, tiene como meta poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, incluyendo la discriminación en el trabajo, para el año 2030. Esto se busca implementar políticas y prácticas sólidas para promover el empoderamiento económico de las mujeres, incluido el acceso a recursos financieros, estructurados, tecnología e información.

4.5. Bases teóricas

4.5.1 *Impacto económico de la brecha de género en el empleo*

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2018), la desigualdad de género en el ámbito laboral genera una pérdida económica significativa, estimada en 370 mil millones de euros al año. Por otro lado, fomentar la equidad de género podría contribuir con hasta 3,15 billones de euros al PIB para el año 2050. En un sentido más amplio, el mercado laboral engloba los procesos mediante los cuales empleados y empleadores interactúan para definir los salarios y las condiciones de trabajo.

4.5.2 *Diferencias salariales entre hombres y mujeres*

En promedio, las mujeres perciben un salario por hora inferior al de los hombres. En la UE-27, esta diferencia salarial alcanzó el 13 % en 2020, con una reducción de apenas 2,8 puntos porcentuales desde 2010. Entre las causas de esta brecha se encuentran las interrupciones en la trayectoria profesional de muchas mujeres debido a responsabilidades familiares, la concentración en sectores económicos con menores remuneraciones y la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial. Además, en algunos casos, las mujeres reciben una remuneración inferior a la de los hombres por desempeñar la misma labor (Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, 2020).

En términos de demanda laboral, la necesidad de trabajadores altamente calificados y adaptables está en aumento, lo que intensifica la competencia en el sector de servicios. Para responder a esta creciente presión competitiva, las empresas pueden optar por la implementación de nuevos procesos organizacionales y el uso de tecnologías innovadoras. Por otro lado, aunque las relaciones laborales no han cambiado de manera definitiva, están en constante transformación. Si bien los contratos de plazo indeterminado continúan siendo la base del empleo formal, las nuevas contrataciones suelen presentar condiciones laborales más precarias e inestables, lo que podría contribuir a un deterioro progresivo en las tendencias del mercado laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2020).



1859 4.5.3 *Equilibrio entre trabajo y vida privada*

Para lograr una participación equitativa de mujeres y hombres en el mercado laboral, es fundamental que las responsabilidades de cuidado se distribuyan de manera justa. Este principio es el eje central de la Directiva de la UE sobre la conciliación entre la vida laboral y familiar para padres y cuidadores que trabajan (Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, 2020).

Las estadísticas muestran que los hombres suelen reducir sus horas de trabajo durante la etapa de crianza, lo que sugiere una oportunidad para transformar el modelo actual. Para alcanzar este objetivo, es necesario implementar medidas más equitativas que faciliten la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Entre estas iniciativas se incluyen el permiso de paternidad remunerado, períodos exclusivos de licencia para los padres y el derecho a solicitar condiciones laborales flexibles, como la reducción de jornada, el teletrabajo y horarios adaptables para quienes tienen responsabilidades de cuidado (Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, 2020).

4.5.4. *Las responsabilidades de cuidado y la estrategia de cuidados*

A pesar de que cada vez más mujeres participan en el mercado laboral y amplían su jornada de trabajo, siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y del cuidado de niños y otros familiares que requieren atención. Estas tareas pueden demandar diferentes niveles de tiempo y ser de carácter temporal o permanente. Por ello, es fundamental lograr una distribución más equitativa de estas responsabilidades entre hombres y mujeres.

En este contexto, es imprescindible que los acuerdos laborales permitan una mejor conciliación entre la vida profesional y personal. Asimismo, garantizar el acceso a servicios de cuidado de calidad y a precios accesibles es clave para que más mujeres puedan incorporarse o mantenerse en el empleo. Un mayor acceso a estos servicios, como guarderías y cuidados de larga duración, no solo favorecería la inserción laboral femenina, sino que también contribuiría a reducir el riesgo de pobreza y exclusión social en niños, mujeres mayores y grupos vulnerables (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

4.5.5. *Estereotipos*

Los estereotipos de género influyen de manera significativa en la elección de empleo y en la forma en que las personas equilibran su vida laboral y personal. Estos estereotipos están en la raíz de la división del trabajo entre mujeres y hombres, tanto en términos de sector, tiempo dedicado y nivel jerárquico. En particular, las trayectorias profesionales de las mujeres suelen estar condicionadas por la percepción tradicional de que ellas deben asumir la mayor parte de las responsabilidades de cuidado.



Como consecuencia, muchas mujeres optan por empleos a tiempo parcial, lo que repercute en sus ingresos a lo largo de su vida, afectando no solo su salario actual, sino también su pensión y sus oportunidades de desarrollo profesional. Del mismo modo, los estereotipos sobre la masculinidad limitan la participación de los hombres en la crianza y en el cuidado de la salud, perpetuando una distribución desigual de las responsabilidades en el hogar y en el ámbito laboral (Marín, 2017).

4.5.6. Factores culturales

La cultura, los valores, las creencias y las normas de un país determinan hasta qué punto sus habitantes tienen una actitud positiva hacia el campo empresarial y el pensamiento creativo e innovador para crear principios. En las empresas, se pueden identificar patrones culturales basados en la distancia del individualismo, el poder y el colectivismo, la feminidad, la masculinidad, el control de la incertidumbre, la orientación a largo plazo, la restricción y la indulgencia.

La influencia de cada una de estas en la empresa puede ejercerse tanto a nivel colectivo a través de la concienciación de las instituciones sobre la importancia del funcionamiento organizacional, como a nivel individual sobre las características y actitudes de las personas en un lugar concreto (Trabajo, 2019).

4.5.7. Factores culturales y el rol de género tradicional

Uno de los factores que influyen en el emprendimiento femenino es la asignación de roles de género, un aspecto abordado en el modelo de Hofstede (1980, 1991, 2003) a través de la dimensión de feminidad y masculinidad. Esta dimensión analiza la distribución de los roles emocionales según el género y refleja la importancia que una cultura otorga a ciertos valores. En este sentido, en sociedades con un alto índice de masculinidad, predominan valores como el asertividad, el materialismo, el poder y la ambición, mientras que, en culturas con mayor orientación femenina, se priorizan las relaciones humanas y la cooperación. En consecuencia, las sociedades con valores masculinos más arraigados tienden a presentar brechas de género más acentuadas.

Para abordar esta desigualdad, es fundamental promover una distribución equitativa del trabajo doméstico y de cuidado entre hombres y mujeres dentro del hogar. Esto requiere analizar la percepción de las responsabilidades familiares según el género, así como el grado de aceptación de los estereotipos de género en la sociedad. Además, resulta clave examinar el papel de los medios de comunicación en la representación de estos roles y la influencia de las leyes y políticas que perpetúan o desafían los modelos de género tradicionales (Rubio y Esteban, 2016).



1859 4.5.8. *Equidad de género en el acceso a la educación y capacitación sobre la mujer*

La equidad de género en la educación implica garantizar un trato justo e igualitario a todas las personas, sin distinción de sexo, en cada aspecto del sistema educativo. Esto abarca el acceso, las oportunidades de aprendizaje y los resultados obtenidos. Además, busca fomentar un entorno donde niñas, niños, hombres y mujeres tengan las mismas posibilidades de participar activamente y aprovechar los recursos, programas y experiencias educativas en igualdad de condiciones (UNICEF, 2020).

Desde la perspectiva de Walker *et al* (2019), no se puede exagerar la importancia de la equidad de género en la educación, ya que sirve como catalizador para el empoderamiento social. Cuando las personas, independientemente de su género, tienen igualdad de acceso a la educación y oportunidades para aprender y tener éxito, no solo se benefician personalmente, sino que también contribuyen al desarrollo y avance general de la sociedad. La igualdad de género en la educación conduce a una mayor productividad económica, mejores resultados sanitarios y menores tasas de pobreza. Además, promueve la cohesión social, fomenta los valores democráticos y ayuda a desafiar y dismantelar actitudes y prácticas discriminatorias.

4.5.9. *Factores organizaciones y las prácticas de contratación y selección*

El desarrollo de reservas de talento, la identificación de candidatos, el reclutamiento y la selección son áreas clave en las que la tecnología ha tenido un impacto significativo en la gestión de recursos humanos dentro de la sociedad actual, caracterizada por su enfoque tecnológico. Según Sharani (2023), la tecnología desempeña un papel fundamental en la optimización de cada etapa del proceso de contratación, facilitando la búsqueda y selección de trabajadores. Sin el uso adecuado de herramientas tecnológicas, la contratación podría volverse un proceso complejo y difícil de gestionar.

Las empresas emplean múltiples herramientas tecnológicas para llevar a cabo el proceso de contratación, como portales de empleo, redes sociales, correos electrónicos y mensajes móviles. Estas plataformas permiten recopilar información de los solicitantes, analizar sus perfiles y filtrar las candidaturas en función de los requisitos del puesto. De este modo, se optimiza la selección y se facilita la elección del candidato más adecuado para la vacante.

4.5.10. *Protección y discriminación de género*

Para Vilella (2021), la cobertura de protección está estrechamente vinculada a la incorporación de las mujeres al mercado laboral y a los cambios en la estructura familiar. Aunque al analizar los niveles de cobertura por sexo no se encontraron diferencias significativas, la menor participación laboral femenina en comparación con la de los hombres genera una brecha importante en todas las edades y en el acceso a la protección social.



No obstante, la entrada de las mujeres al mercado laboral no garantiza una protección efectiva, ya que esta se ve influenciada por trayectorias laborales distintas a las de los hombres. En consecuencia, las diferencias en los ingresos a lo largo de la vida laboral impactan directamente en el monto de las pensiones, resultando en jubilaciones generalmente más bajas para las mujeres (Sharani *et al.*, 2023).

Asimismo, en Ecuador se ha desarrollado la "Plataforma de las Mujeres Caminando hacia la Igualdad", una iniciativa destinada a impulsar la igualdad de género y mejorar las condiciones de vida de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad. Esta plataforma articula programas, políticas y acciones orientadas a fortalecer los derechos de las mujeres, fomentar su participación en la vida pública y privada, y abordar problemáticas específicas como la violencia de género, la discriminación laboral y la representación política.

4.5.11. Campañas, estrategias, programas para la inserción laboral de la mujer en Ecuador

La inserción de la mujer en el campo laboral en Ecuador ha cobrado relevancia en las últimas décadas, impulsada por diversas estrategias y programas que buscan promover la equidad de género. Según Benavides *et al.* (2019), uno de los enfoques clave ha sido la promoción de la educación y la capacitación profesional para las mujeres, especialmente en sectores de alta demanda como la tecnología y la salud. Estos programas no solo les brindan habilidades técnicas, sino que también refuerzan su confianza para acceder y desarrollarse en el mercado laboral. En este contexto, iniciativas como las Escuelas de Liderazgo Femenino han desempeñado un papel fundamental en el empoderamiento de mujeres jóvenes, proporcionándoles herramientas para afrontar los desafíos del ámbito laboral.

Además de la capacitación, las políticas de inclusión laboral han demostrado ser esenciales para el avance de las mujeres en el trabajo. La Ley Orgánica de Inclusión Económica y Social (LOIES) de Ecuador, implementada en 2015, busca promover la equidad en el acceso al empleo y garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2015). Esta ley ha sido fundamental para establecer un marco normativo que fomente la igualdad de oportunidades laborales, permitiendo que las mujeres no solo ingresen al mercado laboral, sino que también se mantengan y avancen en sus carreras.

Las iniciativas de sensibilización sobre la equidad de género han sido fundamentales para impulsar el cambio cultural necesario que facilite la inserción laboral de las mujeres. En Ecuador, la campaña "Ni Una Menos" ha cobrado gran relevancia, no solo en la lucha contra la violencia de género, sino también en la promoción del empoderamiento femenino en diversos ámbitos, incluido el laboral (Orellana, 2020). Esta movilización social ha impulsado demandas



1859 por reformas en las políticas públicas y mayor representación de las mujeres en distintos sectores, resaltando la importancia de garantizar condiciones laborales seguras y equitativas.

Asimismo, el fortalecimiento de redes de apoyo entre mujeres ha demostrado ser una estrategia efectiva en el país. Organizaciones como "Mujeres Emprendedoras" fomentan el desarrollo de negocios liderados por mujeres, facilitando el acceso a financiamiento y mentoría. Según Zambrano (2021), estas redes no solo promueven el intercambio de conocimientos y recursos, sino que también generan un sentido de comunidad clave para el crecimiento profesional y personal de las emprendedoras. Estas acciones resultan esenciales en un contexto donde muchas mujeres enfrentan obstáculos significativos para acceder a oportunidades y recursos.

Por otro lado, Paredes *et al.* (2020) destacan que la escasez de información desagregada por género ha dificultado la identificación de los desafíos específicos que afectan a las mujeres en el ámbito laboral. En este sentido, impulsar iniciativas de investigación y recopilación de datos es crucial para diseñar políticas públicas que respondan de manera efectiva a sus necesidades y promuevan su desarrollo en el mercado de trabajo.

4.5.12. Aplicación de la realidad profesional en Trabajo Social

Como trabajadora social, aplicaría mi experiencia en la inserción laboral de mujeres con un enfoque de equidad de género, de manera cercana y comprometida. Mi principal objetivo sería brindar apoyo directo a mujeres en situación de vulnerabilidad, conociendo sus historias, desafíos y aspiraciones. Desde el primer encuentro, trabajaría en la construcción de una relación de confianza que les permita expresar libremente sus preocupaciones y sueños. A través de entrevistas y diagnósticos participativos, identificaría sus fortalezas y las áreas en las que deseen desarrollarse, ofreciendo recursos que fortalezcan su autoestima y confianza en sus propias capacidades.

Además, diseñaría y facilitaría programas de capacitación adaptados a las necesidades específicas de cada mujer. Considero fundamental ofrecer formación práctica, incluyendo habilidades técnicas alineadas con sus intereses y con las demandas del mercado laboral, así como el desarrollo de competencias en liderazgo y comunicación. Estos programas no solo contribuirían a mejorar sus oportunidades laborales, sino que también fomentarían su empoderamiento personal y social, permitiéndoles desenvolverse con mayor autonomía tanto en el ámbito profesional como en su vida cotidiana.

Por otro lado, asumiría un rol activo en la promoción de políticas que impulsen la inclusión y la equidad de género en el ámbito laboral. Me involucraría en espacios de discusión y asesoramiento, colaborando con organismos públicos y privados para garantizar que las



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

1859 normativas y políticas reflejen las necesidades y voces de las mujeres. A través de la participación en mesas de diálogo, no solo defendería sus derechos laborales, sino que también sensibilizaría a los actores sociales sobre la importancia de crear entornos laborales justos y seguros.

Finalmente, fomentaría la creación de redes de apoyo entre mujeres, donde puedan compartir experiencias, fortalecer relaciones y desarrollar sus propios proyectos de vida. Considero que generar espacios seguros y colaborativos permite que cada mujer se sienta respaldada y acompañada en su crecimiento profesional y personal. A través de estas redes, promovería la solidaridad, el empoderamiento y la resiliencia, tres pilares esenciales para avanzar hacia una verdadera equidad de género en el mundo laboral





5. Metodología

5.1 Área de estudio

5.1.1. Localización y características

Cayambe es uno de los municipios que integran a la provincia de Pichincha, con una extensión territorial por 1182 km², su ubicación está al noreste de ella. Se compone de ocho parroquias, de las cuales tres son urbanas y cinco son rurales. La ciudad de Cayambe es la cabecera cantonal y donde reside gran parte de su población.

Así mismo, es conocido por su rica tradición agrícola y ganadera, destacándose especialmente en la floricultura, con una amplia producción y exportación de flores de alta calidad. Además, Cayambe es famoso por sus productos lácteos, particularmente el queso y los bizcochos, que son reconocidos a nivel nacional. La región también atrae a turistas con su impresionante paisaje natural, incluyendo el nevado Cayambe, y sus sitios arqueológicos, como las Pirámides de Cochasquí, todos estos elementos combinan actividades económicas importantes con un atractivo cultural y turístico significativo, haciendo de Cayambe un cantón dinámico y multifacético.

La presente investigación se desarrolló en la empresa Guanguilquí Agropecuaria Industrial S.A., ubicada en el cantón Cayambe, Provincia de Pichincha, Calle Vieja, San Juan de Ascázubi. Esta ubicación se distingue por su clima templado y fértil, ideal para la producción agrícola, especialmente para el cultivo de flores, lo cual ha sido un factor determinante para la instalación de numerosas empresas florícolas en la región.

Es primordial conocer que la empresa tiene como misión producir y vender rosas fresas, en armonía con el medio ambiente buscando el bienestar del hombre y lealtad de sus clientes, con excelencia en calidad, servicio, consistencia y rentabilidad. Y en cuanto a su visión: ser la marca predilecta en rosas para los clientes que busca calidad, servicio y consiente, siendo amigables con el medio ambiente, la salud de nuestros colaboradores y bienestar de la comunidad.



Figura 1: Ubicación del cantón Cayambe, parroquia Ascázubi

Fuente: Municipio Cayambe

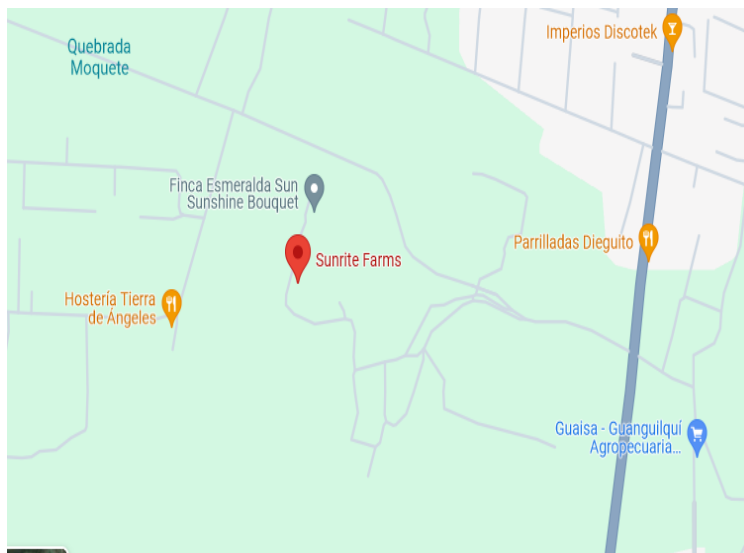


Figura 2: Ubicación de la Empresa GUAISA

Fuente: Google Maps, 2024

5.2 Procedimiento

Se propone un enfoque integral y participativo para promover la inserción laboral de las mujeres y la equidad de género en la empresa GUAISA, en el cantón Cayambe. Este procedimiento incluye tanto acciones preventivas como estrategias de intervención directa. Para ello, se realizará un diagnóstico participativo que involucre a trabajadoras, trabajadores y directivos, con el fin de identificar las barreras que limitan la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.



En segundo lugar, se desarrollarán talleres de sensibilización y capacitación en temas de equidad de género y derechos laborales, dirigidos a todo el personal. Estas actividades buscarán fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la igualdad de género. Además, se implementarán campañas internas que visibilicen la importancia de las políticas de igualdad y la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral. También se capacitará al personal de recursos humanos en enfoques sensibles al género para asegurar que los procesos de selección, promoción y evaluación del desempeño sean inclusivos y equitativos.

5.2.1 Enfoque metodológico

La investigación empleó un enfoque cuantitativo, en el que se utilizaron datos numéricos y métodos estadísticos para analizar relaciones, patrones y fenómenos dentro de una muestra representativa de la población estudiada (Hernández *et al.*, 2018). Este enfoque permitió una comprensión precisa de las tendencias y correlaciones en los datos recopilados, proporcionando una base sólida para los análisis y conclusiones del estudio.

Se aplicaron técnicas de medición numérica y herramientas estadísticas para identificar patrones de comportamiento y fundamentar los hallazgos desde la práctica hasta la teoría. Los datos obtenidos de las mujeres que trabajaban en la empresa GUAISA fueron analizados en profundidad para comprender su realidad laboral y desarrollar estrategias que promovieran la igualdad de género. Posteriormente, se evaluó la viabilidad y el posible impacto de estas estrategias, considerando las variables y categorías definidas en la investigación (Hernández *et al.*, 2018).

5.2.2. Técnicas de investigación por objetivo específico.

Para dar cumplimiento al objetivo específico 1. Describir los obstáculos y desafíos que las mujeres enfrentan al ingresar al campo laboral en la empresa GUAISA en el cantón Cayambe, se aplicó un método inductivo, ya que permite analizar casos específicos para llegar a conclusiones generales aplicables a un contexto más amplio (Dávila, 2006, p.181). Es decir, a partir de los datos obtenidos sobre la situación particular de las mujeres en la empresa GUAISA, se identificaron patrones y factores comunes que facilitaron una comprensión más amplia de los obstáculos y desafíos que enfrentan en su inserción laboral.

En cuanto a la técnica, se empleó la revisión documental, la cual consistió en analizar documentos internos de la empresa, reportes laborales y normativas aplicables. Esta técnica resulta valiosa, ya que permite recopilar y examinar información existente para identificar los principales retos laborales que enfrentan las mujeres en este contexto específico (Zamora, 2018).



Finalmente, en cuanto al instrumento de recolección de datos, se utilizó la ficha de análisis de documentos, la cual permitió registrar de manera organizada y sistemática la información clave de los documentos revisados, tales como políticas de contratación, estadísticas de personal y testimonios documentados, con el fin de facilitar la interpretación y comparación de datos relevantes para la investigación (Dávila, 2006).

Para dar cumplimiento al segundo objetivo específico 2. Investigar las políticas, programas y prácticas implementadas por la empresa GUAISA para promover la igualdad de género y la inclusión de las mujeres en su fuerza laboral en el contexto específico del cantón Cayambe, se recurrió al método inductivo-deductivo que, como señala Dávila (2006), permite combinar los procesos de inducción y deducción para analizar hechos particulares y generar conclusiones más completas a través de la lógica (p. 14). Este enfoque fue clave para estudiar tanto las políticas y programas específicos de la empresa como su contribución al marco general de igualdad de género.

Para ello, se utilizó la técnica de revisión documental y entrevistas estructuradas, lo cual permitió recopilar información directa de documentos institucionales, reportes de sostenibilidad y normativas internas, complementada con las percepciones de actores clave dentro de la empresa. La revisión documental permitió analizar los esfuerzos existentes, mientras que las entrevistas brindaron datos cualitativos sobre la implementación y el impacto de estas políticas.

El instrumento aplicado fue un cuestionario estructurado diseñado específicamente para las encuestas, el cual contenía escala de Likert y preguntas cerradas sobre las estrategias de igualdad de género y su aplicación práctica. Este cuestionario permitió obtener información clara y objetiva tanto sobre las acciones emprendidas como sobre los resultados percibidos en la inclusión de mujeres en la empresa.

Finalmente, para el objetivo específico 3. Elaborar una propuesta de intervención desde la perspectiva del trabajo social para promover la equidad de género en la empresa GUAISA, en el cantón Cayambe, se utilizó el método inductivo, dado que este parte de la observación y análisis de casos particulares para generar conclusiones y propuestas aplicables a un contexto más amplio. Este enfoque fue útil para diseñar soluciones específicas basadas en las necesidades y desafíos detectados en la empresa GUAISA, adaptando las acciones a la realidad de la organización y su entorno social.

La técnica empleada fue el análisis documental, que consistió en la recopilación, clasificación y estudio de documentos relevantes, como políticas internas, planes de igualdad existentes, normativas laborales y estudios relacionados con género y trabajo. Este análisis



1859 permitió identificar buenas prácticas y áreas de mejora en la promoción de la igualdad de género dentro de la empresa.

El instrumento aplicado fue una propuesta de intervención, entendida como un documento que organiza y presenta de manera clara las estrategias y acciones diseñadas para abordar la problemática detectada (Suarez, 2020). La propuesta incluyó objetivos específicos, actividades concretas, indicadores de evaluación y recomendaciones prácticas, con el propósito de fomentar la equidad de género en la empresa GUAISA desde el enfoque del trabajo social y en beneficio de la comunidad laboral del cantón Cayambe.

5.2.3 Tipo de diseño utilizado

Se ha optado por un diseño de estudio transversal, ya que permite recolectar datos en un solo momento dentro de un período específico. Su propósito principal es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en ese instante (Polanía, 2020). En el marco de esta investigación, se empleará un diseño descriptivo con el fin de ofrecer una visión detallada de la situación actual.

5.2.4. Área de estudio

5.2.4.1 Población.

La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, mientras que la muestra es un subconjunto de la población que se selecciona para participar en la investigación. (Carrasco, 2006)

Para la presente investigación, la población objeto de estudio estuvo conformada por 60 empleadas que trabajan en la empresa GUAISA

5.2.4.2. Muestra.

La muestra es un subconjunto de la población que se selecciona para participar en la investigación. (Carrasco, 2006). Dado el tamaño de la población, el estudio se aplicó al 100% de la población objetivo, es decir, se aplicó un cuestionario a las 60 empleadas que trabajan en la empresa GUAISA.

5.2.4.2.1. Tipo de muestreo.

Como se aplicó el estudio al 100% de la población, no se utilizó un tipo de muestreo, sino que se optó por un censo para asegurar la representación completa de las trabajadoras de la empresa GUAISA.



5.2.4.3 Criterios de inclusión.

En la investigación se incluyeron a todas las mujeres empleadas de la empresa GUAISA, así mismo, aceptaron de forma voluntaria participar en el estudio aportando información relevante para el análisis.

5.2.4.4 Criterios de exclusión

En la investigación no se excluyó a ninguna mujer trabajadora de la empresa GUAISA, ya que se consideró que todas cuentan con la capacidad y posibilidad de participar. Se reconoció el derecho de cada participante a involucrarse, asegurando que su contribución fuera significativa y relevante para el análisis.

5.3 Procesamiento y análisis de datos

Primero se realizó la administración de los cuestionarios de manera digital, mediante Google Forms, a 60 mujeres trabajadoras de la empresa GUAISA, seleccionadas según los criterios de inclusión establecidos. La recolección de datos se llevó a cabo de manera virtual, lo que permitió aclarar cualquier duda durante el proceso, facilitando una mayor precisión en las respuestas y garantizando la validez de los datos recopilados.

Posteriormente, se utilizó el programa Microsoft Excel para la tabulación y procesamiento de los datos obtenidos. Las preguntas y sus respectivas respuestas fueron transcritas en una hoja de cálculo, lo que permitió, mediante fórmulas sencillas, organizar y analizar la información. Los resultados se representaron en gráficos, lo que simplificó su interpretación y proporcionó una base sólida para realizar un análisis más profundo de las políticas y prácticas relacionadas con la igualdad de género en la empresa.

6. Resultados

En esta sección se presentan los hallazgos obtenidos a partir del cuestionario aplicado a 60 empleadas de la empresa GUAISA. El objetivo principal fue recopilar información relevante para analizar las etapas de desarrollo que experimentan las trabajadoras, así como los factores que inciden en sus interacciones dentro del ambiente laboral. Los datos recolectados ofrecen una perspectiva más clara para entender las dinámicas sociales y emocionales que caracterizan su experiencia en el entorno profesional.

6.1. Inserción laboral de la mujer

La inserción laboral de la mujer ha sido un proceso complejo, influenciado por factores sociales, culturales y organizacionales. Como señalan autores como Aguilar (2021) y Guirao (2008), la participación femenina en el ámbito laboral enfrenta todavía desigualdades y retos vinculados a la conciliación de la vida personal y profesional, así como a las oportunidades de ascenso y liderazgo.

6.1.1. Edad

En la tabla 1, se observa que 60 personas participaron en el estudio, con una mayor proporción en el rango de edad de 35 a 44 años, representando el 38%. Le sigue el rango de 25 a 34 años con un 25%, mientras que el grupo de más de 45 años representa el 23%. Finalmente, el rango más joven, de menos de 25 años, corresponde al 13%. Esto indica que la población estudiada se encuentra mayormente en edades activas laboralmente.

Tabla 1. Edad

Edad	X	F	%
Menos de 25 años	8	0.13	13%
25-34 años	15	0.25	25%
35-44 años	23	0.38	38%
+45 años	14	0.23	23%
Total	60	1	100%

Fuente: Elaboración propia.

6.1.2. Nivel de educación

El análisis de la tabla muestra que la mayoría de las 60 encuestadas es decir el 46% tienen educación secundaria, lo que representa el nivel educativo predominante en la muestra. En segundo lugar, un 29% alcanzó la educación primaria, lo que sugiere una base educativa limitada para una parte importante de la población.

Los niveles de educación tecnológica y educación superior tienen una representación igualitaria, con un 13% cada uno. Esto indica que un menor porcentaje ha logrado acceder a

1859 estudios avanzados, lo cual podría estar relacionado con limitaciones en oportunidades de formación o acceso a recursos educativos

Tabla 2. Nivel de educación

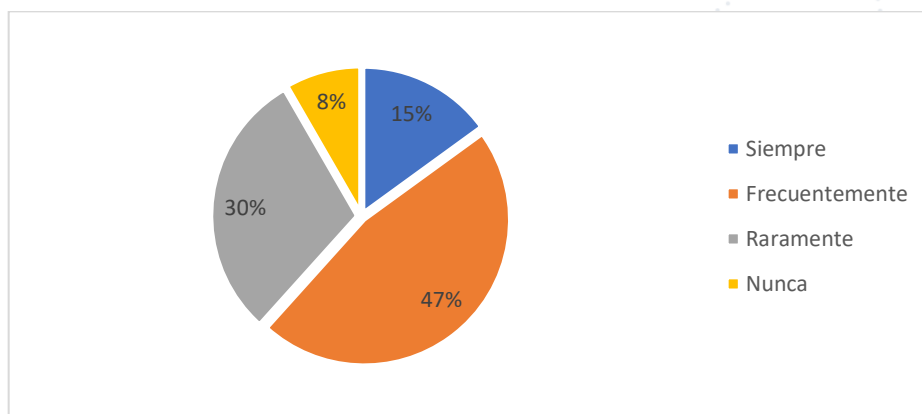
Nivel	X	F	%
Educación Primaria	17	0.283	29%
Educación secundaria	27	0.45	45%
Educación tecnológica	8	0.13	13%
Educación superior	8	0.13	13%
Total	60	1	100%

Fuente: Elaboración propia.

6.1.3. Igualdad de oportunidades

En la Figura 3, se evidencia que el 47% de los encuestados considera que GUAISA ofrece igualdad de oportunidades laborales frecuentemente, un 30% opina que esta igualdad se da raramente, un 15% afirma que esto ocurre siempre y un 8% considera que nunca se ofrecen estas oportunidades. Estos resultados sugieren que, aunque las políticas de igualdad en GUAISA son vistas como positivas por la mayoría, aún existen aspectos que pueden reforzarse para promover una mayor equidad laboral.

Figura 3. ¿Cree que GUAISA ofrece igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres?



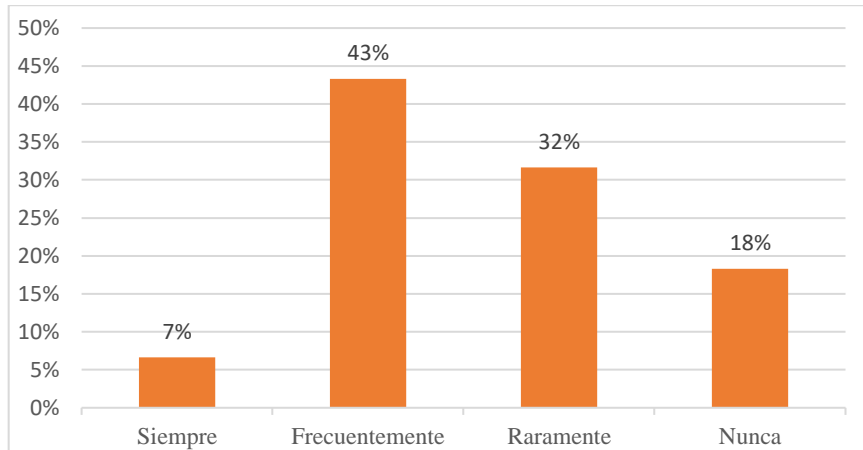
Fuente: Elaboración propia.

6.1.4. Desempeño laboral

En la Figura 4, se observa que el 43% de los encuestados considera que las mujeres son reconocidas por su desempeño laboral frecuentemente, el 32% señala que este reconocimiento ocurre raramente, el 18% cree que nunca se les reconoce y tan solo el 7% opina que esto ocurre siempre. Estos resultados reflejan una percepción mixta, donde, aunque existe cierto grado de

1859 reconocimiento hacia las mujeres, una proporción considerable (50%) evidencia una falta de consistencia en la valoración de su desempeño, lo que indica áreas de oportunidad para la empresa en temas de equidad y valoración laboral.

Figura 4. ¿En qué medida las mujeres son reconocidas por su desempeño laboral?



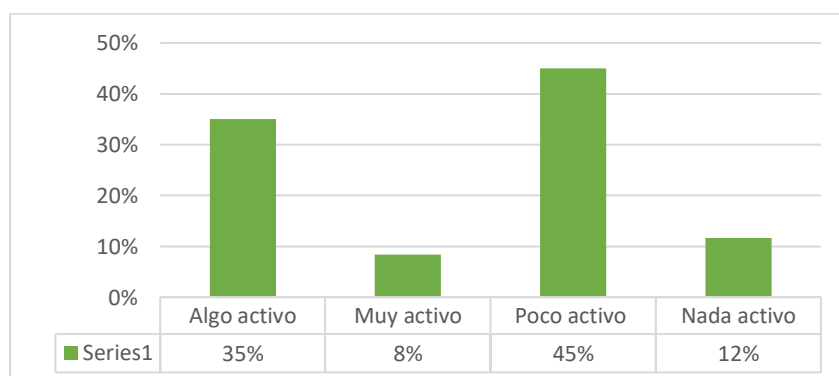
Fuente: Elaboración propia

6.1.5. Participación de la mujer

En la figura 5, los resultados reflejan una percepción mixta sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral dentro de la comunidad, el 45% opina que la participación es "poco activa", el 35% considera que esta es "algo activa", lo que indica que las mujeres están presentes en el ámbito laboral, aunque no de forma predominante, por otro lado el 12% considera que la participación es "nada activa", lo que señala que en ciertos sectores o espacios laborales su presencia es mínima o inexistente, finalmente el 8% la percibe como "muy activa", lo cual sugiere que su impacto en este ámbito aún no es suficientemente visible o reconocido.

Estos resultados invitan a reflexionar sobre las dinámicas laborales actuales y explorar maneras de fomentar mayor inclusión y protagonismo femenino en el mercado laboral de la comunidad.

Figura 5. ¿Cómo considera que es la participación de la mujer actual en el mercado laboral en los últimos años dentro de su comunidad?



Fuente: Elaboración propia

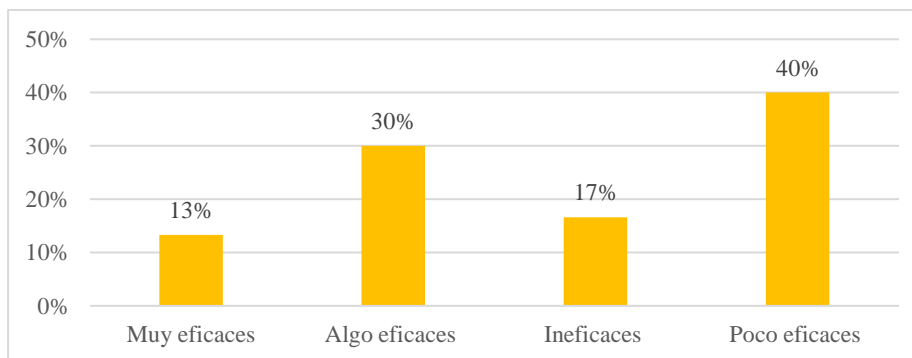
6.2. Equidad de género

Según Morni (2022), menciona que es la igualdad entre hombres y mujeres de trato y acceso a oportunidades, en el lugar de trabajo, así como la toma de decisiones, y participación económica.

6.2.1. Iniciativas para promover equidad de género

Los resultados indican que las iniciativas actuales para promover la equidad de género no son percibidas como completamente efectivas por la mayoría. Un 40% de los encuestados las considera "poco eficaces", el 30% opina que son "algo eficaces", lo cual sugiere un reconocimiento parcial de su efectividad mientras, un 17% las califica como "ineficaces", lo que refleja que más de la mitad no ve un impacto positivo claro y tan solo que solo el 13% las valora como "muy eficaces".

Figura 6. ¿Qué tan eficaz considera que son las iniciativas actuales para promover la equidad de género?



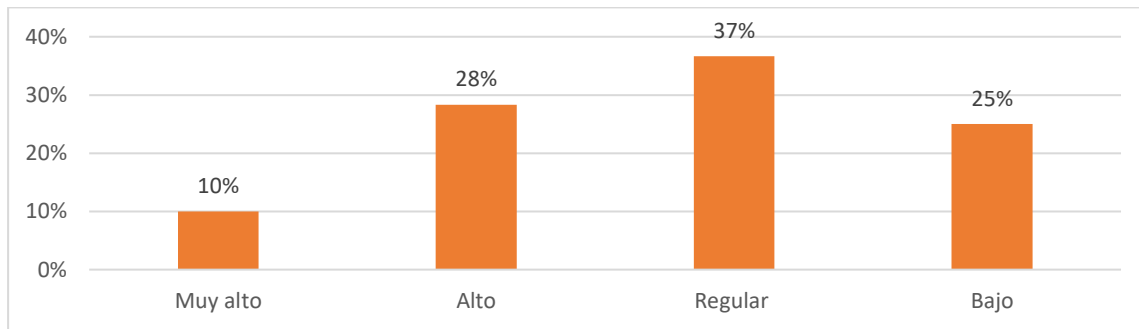
Fuente: Elaboración propia

6.2.2. Compromiso de GUAISA con la promoción de equidad de género

Según los resultados un 37% de encuestados evalúa *el compromiso de GUAISA con la promoción de la equidad de género* como "regular", lo que sugiere que, aunque existen esfuerzos, estos no son percibidos como completamente efectivos o consistentes. Por otro lado, un 28% lo califica como "alto", reflejando que una proporción significativa reconoce avances positivos en este aspecto, mientras que 25% considera el compromiso como "bajo" y finalmente un 10% lo percibe como "muy alto".

Esto pone de manifiesto que todavía hay trabajo por hacer para consolidar una imagen más fuerte de la empresa en términos de equidad de género. Los resultados indican que la percepción del compromiso de GUAISA con la promoción de la equidad de género es mayoritariamente moderada

1859 **Figura 7.** ¿Cómo evalúa el compromiso de GUAISA con la promoción de la equidad de género?

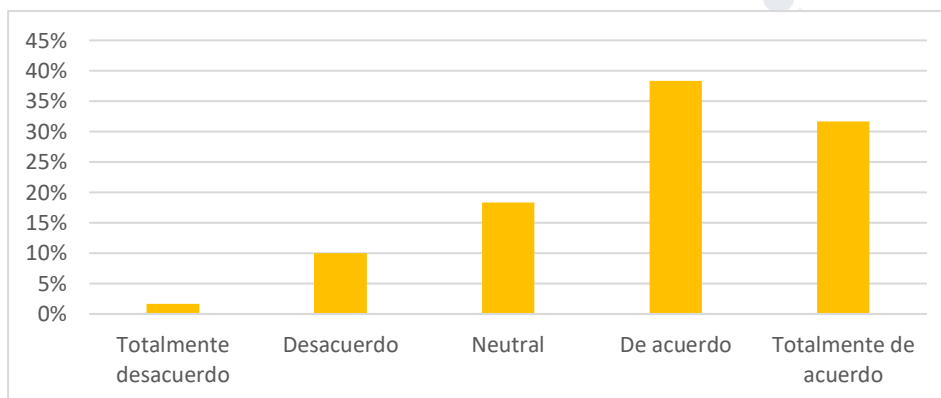


Fuente: Elaboración propia

6.2.3. Trato equitativo en empleados

Los resultados muestran que la mayoría de las encuestadas tiene una percepción positiva respecto al trato equitativo en la empresa, independientemente del género. Un 38% está "de acuerdo" y un 32% "totalmente de acuerdo". Esto sugiere que GUAISA es percibida como un entorno donde se fomenta la equidad entre los empleados. Por otro lado, un 18% se mantiene "neutral", indicando que una parte de los encuestados no tiene una postura clara o no percibe grandes diferencias, el 10% afirmaron "desacuerdo" y un 2% "totalmente en desacuerdo". Estos resultados reflejan una percepción mayoritaria de equidad, aunque con oportunidades para seguir fortaleciendo la equidad en todos los niveles.

Figura 8. ¿Considera que la empresa garantiza un trato equitativo a todos los empleados, independientemente de su género?



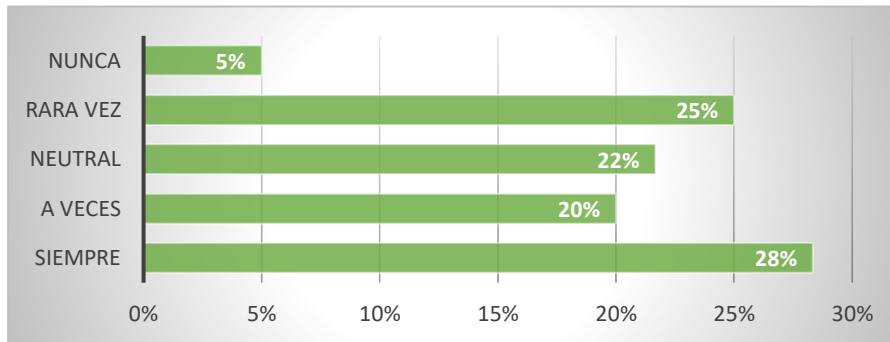
Fuente: Elaboración propia

6.2.4. Ambiente de trabajo

El 28% de los empleados considera que la empresa "siempre" fomenta y valora el desarrollo profesional de las mujeres, mientras que un 25% percibe que esto ocurre "rara vez". Un 22% mantiene una postura "neutral", lo que podría indicar falta de claridad o experiencia directa en el tema, y un 20% opina que esto sucede "a veces". Finalmente, un 5% afirma que

1859 "nunca" ocurre, reflejando que una parte significativa de los empleados no identifica esfuerzos consistentes en esta área. Estos resultados destacan la necesidad de reforzar y comunicar mejor las iniciativas para que el compromiso de la empresa sea más ampliamente reconocido.

Figura 9. ¿Usted cree que la empresa fomenta un ambiente de trabajo que valora y apoya a las mujeres en su desarrollo profesional?



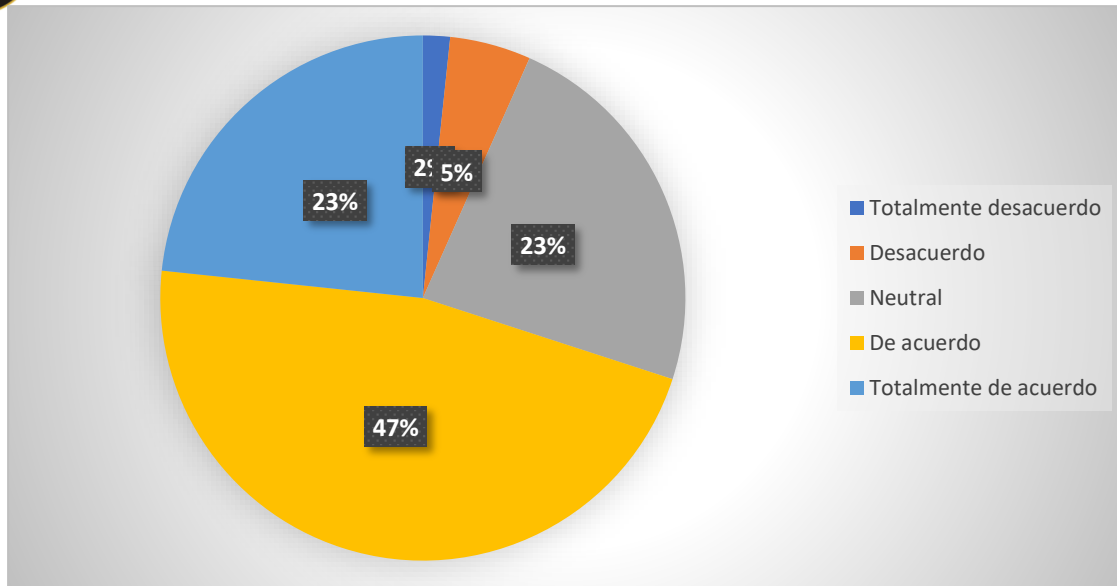
Fuente: Elaboración propia

6.2.5. Políticas efectivas para posición de liderazgo

Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva sobre las políticas de promoción de mujeres a posiciones de liderazgo en la empresa. Un 47% está "de acuerdo" y un 23% "totalmente de acuerdo", lo que indica que una proporción significativa cree que la empresa implementa políticas efectivas en este sentido.

Sin embargo, un 23% se mantiene "neutral", lo que puede sugerir falta de visibilidad o experiencia personal en estas políticas. Solo un 7% de los encuestados expresó desacuerdo, con un 5% en "desacuerdo" y un 2% "totalmente desacuerdo". Estos datos reflejan una percepción mayoritariamente favorable, aunque podría ser útil explorar más a fondo las razones de la neutralidad o posibles áreas de mejora.

Figura 10. ¿Está de acuerdo con que la empresa implementa políticas efectivas para promover a mujeres a posiciones de liderazgo?



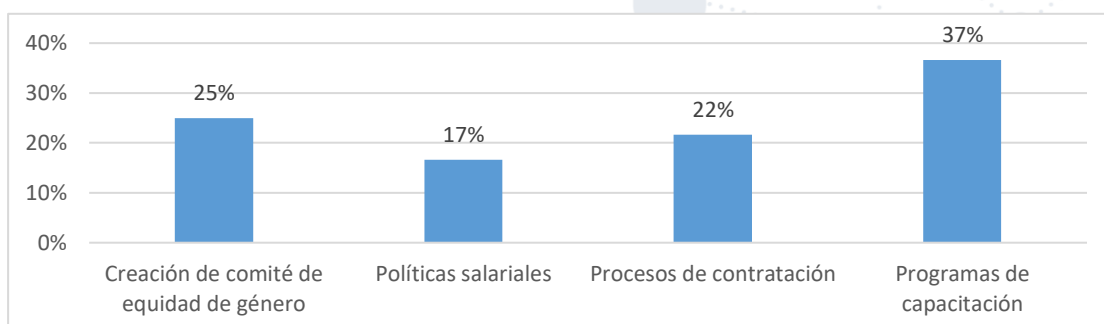
Fuente: Elaboración propia

6.2.6. Medidas a implementar

Los resultados muestran que la medida más prioritaria para mejorar la equidad de género en GUAISA es la implementación de programas de capacitación, con un 37% de las respuestas. Esto indica que la formación y el desarrollo profesional son considerados clave para fomentar la igualdad.

Le siguen la creación de un comité de equidad de género con un 25% y los procesos de contratación con un 22%, lo que resalta la importancia de contar con estructuras formales y prácticas inclusivas. Por último, las políticas salariales (17%) son vistas como menos urgentes, aunque siguen siendo relevantes para garantizar un trato justo en la empresa. Estos datos sugieren un enfoque integral, con énfasis en el desarrollo y la estructura organizacional.

Figura 11. ¿Qué tipo de medidas cree que deberían implementarse para mejorar la equidad de género en GUAISA?



Fuente: Elaboración propia

1859 **6.3 Relación entre variables**

6.3.1. Percepción de la igualdad de oportunidades laborales y el compromiso con la equidad de género en GUAISA

Los datos de la Tabla 3 reflejan la relación entre la percepción de igualdad de oportunidades laborales y la frecuencia con la que los trabajadores evalúan el compromiso de GUAISA con la equidad de género. Aunque un pequeño grupo 10% califica el compromiso como muy alto, dentro de este grupo solo el 2% lo percibe siempre, lo que indica una valoración positiva pero limitada. La mayoría con el 37% considera que el compromiso es regular, con opiniones divididas entre quienes lo ven frecuente 18% y raramente 10%.

Un 25% lo califica como bajo, y de estos, un 7% cree que la empresa nunca se compromete con la equidad de género.

En base a estos datos se deduce que existe percepción mixta, con una tendencia hacia la moderación o insatisfacción sobre el compromiso de la empresa

Tabla 3. Percepción de la igualdad de oportunidades laborales y el compromiso con la equidad de género en GUAISA

	Muy alto		Alto		Regular		Bajo		Total general	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Siempre	1	2%	3	5%	4	7%	1	2%	9	15%
Frecuentemente	3	5%	9	15%	11	18%	5	8%	28	47%
Raramente	2	3%	5	8%	6	10%	5	8%	18	30%
Nunca	0	0%	0	0%	1	2%	4	7%	5	8%
Total general	6	10%	17	28%	22	37%	15	25%	60	100%

Fuente: Elaboración propia

6.3.2 Opinión sobre la participación de la mujer en el mercado laboral y el acuerdo sobre políticas de liderazgo en la empresa

La Tabla 4 muestra la percepción de la participación de la mujer en el mercado laboral se relaciona con el grado de acuerdo respecto a las políticas de liderazgo de la empresa. El 48% de los encuestados está de acuerdo con estas políticas, aunque la mayoría considera que la participación femenina es poco activa el 27% o algo activa el 17%. Solo el 23% está totalmente de acuerdo, y dentro de este grupo, la mayoría percibe la participación femenina como poco o nada activa, lo que indica apoyo a las políticas, pero con dudas sobre su efectividad. Un 22% mantiene una postura neutral, mientras que el desacuerdo es mínimo 9%. En general, aunque

1859 existe respaldo a las políticas de liderazgo, se sigue percibiendo una limitada participación de la mujer en el mercado laboral.

Tabla 4. Opinión sobre la participación de la mujer en el mercado laboral y el acuerdo sobre políticas de liderazgo en la empresa

	Algo activo		Muy activo		Poco activo		Nada activo		Total general	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%	2	4%
En desacuerdo	1	2%	0	0%	2	3%	0	0%	3	5%
Neutral	8	13%	1	2%	3	5%	1	2%	13	22%
De acuerdo	10	17%	2	3%	16	27%	1	2%	29	48%
Totalmente de acuerdo	2	3%	1	2%	5	8%	6	10%	14	23%
Total general	21	35%	5	8%	27	45%	7	12%	60	100%

Fuente: Elaboración propia

6.3.3 Eficacia de las iniciativas de equidad de género y percepción sobre el ambiente laboral para el desarrollo profesional de las mujeres

La Tabla 5 muestra la percepción de los empleados sobre la efectividad de las iniciativas de equidad de género y su relación con el ambiente laboral para el desarrollo profesional femenino. El 40% considera que estas iniciativas son poco eficaces, con una fuerte correlación con la percepción de que rara vez (20%) o nunca (3%) se fomenta un ambiente laboral favorable. Un 30% las ve como algo eficaces, y dentro de este grupo, un 10% reconoce que el ambiente laboral a veces es positivo. Solo el 13% las percibe como muy eficaces, y de ellos, un 7% considera que el ambiente laboral siempre es favorable. En conclusión, existe escepticismo sobre la efectividad de estas iniciativas, ya que la mayoría percibe los esfuerzos como insuficientes.

Tabla 5. Eficacia de las iniciativas de equidad de género y percepción sobre el ambiente laboral para el desarrollo profesional de las mujeres

	Muy eficaces		Algo eficaces		Ineficaces		Poco eficaces		Total general	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Siempre	4	7%	6	10%	3	5%	4	7%	17	28%
A veces	2	3%	6	10%	3	5%	1	2%	12	20%
Neutral	4	2%	3	5%	0	7%	5	8%	13	22%



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Rara vez	4	2%	2	3%	0	0%	12	20%	15	25%
Nunca	0	0%	1	2%	0	0%	2	3%	3	5%
Total general	8	13%	18	30%	10	17%	24	40%	60	100%

Fuente: Elaboración propia





7. Discusión

El análisis de los resultados obtenidos en el estudio sobre la inserción de la mujer y la equidad de género en la empresa GUAISA permite identificar avances significativos, así como áreas críticas de mejora para la promoción de un entorno laboral inclusivo y equitativo. Los hallazgos reflejan percepciones mayoritariamente positivas hacia algunos aspectos de las políticas y prácticas de la empresa, pero también señalan desafíos importantes que deben abordarse para consolidar una cultura organizacional que fomente la equidad y el desarrollo profesional femenino.

Uno de los hallazgos más relevantes es la percepción de trato equitativo entre los empleados, independientemente de su género. Una mayoría significativa de las trabajadoras considera que reciben un trato justo, lo que coincide con estudios previos que destacan la igualdad en el trato como un factor clave para fomentar un ambiente laboral inclusivo (Pérez y González, 2023). Sin embargo, la percepción sobre el compromiso general de la empresa con la equidad de género es evaluada como regular por una parte importante de las encuestadas, lo que sugiere que, aunque existen esfuerzos en esta dirección, su alcance o impacto no ha sido plenamente reconocido por todas las trabajadoras. Esto coincide con lo expuesto por Martínez *et al.* (2022), quienes argumentan que la implementación de políticas de equidad debe ir acompañada de una comunicación efectiva y una evaluación constante para asegurar su impacto.

Otro aspecto importante es la percepción sobre las oportunidades laborales y el reconocimiento del desempeño femenino. Mientras que una parte de las trabajadoras considera que la empresa implementa políticas efectivas para promover a mujeres a posiciones de liderazgo, una proporción significativa percibe que el reconocimiento al desempeño laboral femenino es inconsistente o inexistente. Este hallazgo es clave, ya que, según López y Ramírez (2021), la falta de reconocimiento al desempeño de las mujeres puede limitar su avance profesional dentro de las organizaciones, reforzando estructuras de desigualdad en el ámbito laboral.

En cuanto a las medidas prioritarias para mejorar la equidad de género, la implementación de programas de capacitación es la opción más destacada, seguida de la creación de un comité de equidad de género y la mejora en los procesos de contratación. Estos resultados subrayan la importancia de establecer estrategias orientadas al desarrollo profesional, así como de formalizar estructuras que garanticen prácticas laborales inclusivas y equitativas. Estos hallazgos son consistentes con las recomendaciones de Fernández y Torres



1859 (2020), quienes enfatizan que la capacitación y la creación de comités especializados son herramientas clave para promover la equidad de género en el ámbito laboral.

Asimismo, el análisis del nivel educativo de las trabajadoras evidencia que una gran parte cuenta con educación secundaria, mientras que solo un porcentaje menor ha accedido a educación tecnológica o superior. Este panorama sugiere la necesidad de diseñar programas de formación adaptados a las necesidades de las empleadas, que potencien sus competencias y promuevan su avance profesional dentro de la empresa. Como lo señalan García y Méndez (2021), la capacitación continua es un factor determinante para la movilidad laboral y el acceso de las mujeres a mejores oportunidades de empleo.

Finalmente, los hallazgos relacionados con la percepción de las iniciativas actuales para promover la equidad de género destacan que más de la mitad de las encuestadas las considera poco eficaces o ineficaces. Esto pone de manifiesto la urgencia de reevaluar y fortalecer las estrategias internas para garantizar que estas iniciativas no solo sean inclusivas, sino también efectivas y sostenibles a largo plazo. Este resultado es coherente con lo expuesto por Rodríguez et al. (2023), quienes argumentan que la eficacia de las políticas de equidad de género depende de su implementación continua y de la evaluación de su impacto en la cultura organizacional.

En conclusión, los resultados reflejan que, si bien existen avances en la equidad de género dentro de GUAISA, todavía hay áreas críticas que requieren mayor atención, especialmente en lo referente a la percepción del compromiso organizacional, el reconocimiento del desempeño femenino y la eficacia de las iniciativas implementadas. Para mejorar estos aspectos, es fundamental fortalecer la comunicación de las políticas de equidad, diseñar programas de formación alineados con las necesidades del personal y establecer mecanismos de evaluación continua que permitan medir el impacto de las estrategias adoptadas en la empresa.



8. Conclusiones

- En relación con el primer objetivo específico, se identificó que las mujeres enfrentan diversos desafíos al ingresar y desarrollarse en el ámbito laboral de GUAISA. Entre los principales obstáculos destacan la falta de reconocimiento al desempeño laboral femenino, la percepción de que las oportunidades de ascenso son limitadas y la persistencia de estereotipos de género en ciertos roles dentro de la empresa. Aunque una parte significativa de las trabajadoras percibe un trato equitativo en la organización, aún persisten barreras estructurales que dificultan su plena inclusión y desarrollo profesional.
- Respecto al segundo objetivo específico, se evidenció que GUAISA ha implementado ciertas políticas y prácticas para promover la equidad de género, incluyendo la igualdad de oportunidades en la contratación y la promoción de mujeres a posiciones de liderazgo. No obstante, las iniciativas para fomentar la equidad de género son percibidas por más de la mitad de las encuestadas como poco eficaces o ineficaces, lo que sugiere la necesidad de fortalecer su implementación y seguimiento. Asimismo, se identificó que la comunicación de estas políticas dentro de la empresa es un aspecto clave que debe ser mejorado para garantizar su impacto en la cultura organizacional.
- En cuanto al tercer objetivo específico, se diseñó una propuesta de intervención desde la perspectiva del Trabajo Social, orientada a fortalecer la equidad de género en la empresa. Se prioriza la implementación de programas de capacitación para el desarrollo profesional de las trabajadoras, la creación de un comité de equidad de género que garantice el cumplimiento de las políticas de inclusión, y la mejora en los procesos de contratación y promoción para asegurar la igualdad de oportunidades. Estas estrategias buscan generar un impacto sostenible en la empresa, fomentando un entorno más inclusivo y equitativo para las mujeres en el ámbito laboral.



9. Recomendaciones

- Se recomienda que la empresa GUAISA implemente un programa de sensibilización y capacitación dirigido tanto a directivos como a colaboradores, con el fin de eliminar estereotipos de género y promover una cultura organizacional basada en el mérito y la equidad. Además, es fundamental establecer mecanismos de reconocimiento y evaluación del desempeño que garanticen igualdad de oportunidades en el acceso a promociones y mejoras salariales.
- Para fortalecer la efectividad de las políticas de equidad de género en GUAISA, se recomienda desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación periódica que permita medir su impacto real en la empresa. Asimismo, es crucial mejorar la comunicación interna sobre estas políticas, utilizando canales accesibles y estrategias participativas que aseguren que todas las trabajadoras conozcan y comprendan sus derechos y oportunidades dentro de la organización.
- Para garantizar el éxito de la propuesta de intervención, se recomienda establecer un Comité de Equidad de Género dentro de la empresa, conformado por representantes de diferentes niveles jerárquicos, que se encargue de supervisar la implementación de las estrategias planteadas. Este comité debe contar con el respaldo de la gerencia y colaborar con expertos en equidad de género para asegurar la sostenibilidad de las acciones y su impacto positivo a largo plazo



10. Bibliografía

- Albornoz, L., y Barcía, R. (2022). El neofeminismo, o los nuevos feminismos. *Rev. cienc. soc. (Valpso)* [online].(81), 177-212.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22370/rcs.2022.81.3566>.
- Arciga, B., y García, L. (2021). *El llamado feminismo y el género*. (P. Edición, Ed.) Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
<https://doi.org/https://ri.ujat.mx/bitstream/200.500.12107/3964/1/EL%20LLAMADO%20DEL%20FEMINISMO%20BY%20EL%20GENERO%20%281%29.pdf>
- Arguello, B., y Sequeira, M. (2016). *Estrategias metodológicas que facilitan el proceso de enseñanzaaprendizaje de la Geografía e Historia en la Educación Secundaria Básica*. (Tesis de Grado. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua - Managua), Juaigalpa-Nicaragua. <https://doi.org/https://repositorio.unan.edu.ni/1638/1/10564.pdf>
- Arrimada , M. (2023). *Las 3 etapas de la adultez (y sus características)*. Psicología y mmente:
<https://psicologiaymente.com/desarrollo/etapas-aduldez>
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la república del Ecuador 2008*.
https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Congregación , M. (2023). *La importancia de la familia en la vida del adulto mayor*. Centro de Familia VID: <https://cfamiliavid.org.co/importancia-de-la-familia-adulto-mayor/>
- Constitución de la República del Ecuador. (08 de 2008). *Capítulo sexto. Derecho a la Libertad*.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>
- Corcino, F., Chamol, A., Otalora, C., & Melgarejo, M. (2021). El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza, como apoyo en la inserción laboral. *Investigación Valdizana*, 15(1), 31-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.15.1.798>
- Crossman, A. (25 de 02 de 2020). *Feminist Theory in Sociology. An Overview of Key Ideas and Issues*. <https://www.thoughtco.com/feminist-theory-3026624>
- Domingo, M. (2021). *La incorporación de la mujer al mundo laboral en perspectiva histórica*. (Tesis de Grado. Universidad de Valladolid, Valladolid-España.
<https://doi.org/https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/51685/TFG-E-1310.pdf?sequence=1>
- European Comisión. (04 de 03 de 2021). *Building a Union of Equality: the European Pillar of Social Rights Action Plan*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52021DC0102>



- 1859 European Commission, Joint Research Centre. (2022). *Division of Childcare and Housework among Men and Women during COVID 19 lockdowns*.
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128157>
- Fidias G, A. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Caracas - Venezuela: Episteme. <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- García, C. (23 de 08 de 2019). La evolución de los cambios de estereotipos de género desde los años 40 hasta la actualidad. *Diario Feminista*, p. 23.
<https://doi.org/https://eldiariofeminista.info/2019/08/23/la-evolucion-de-los-cambios-de-estereotipos-de-genero-desde-los-anos-40-hasta-la-actualidad/>
- González, N., González, V., & Pinzón, A. (2024). Perspectiva de género en las organizaciones: un camino sinuoso al aprendizaje organizacional. *Trabajo y sociedad*, 25(42), 91-108.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/3873/387376812005/html/>
- Hernández Sampieri, E., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación (online)* (5ta ed.). Mexico D.F: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%205ta%20Edicion.pdf
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la Investigación Científica* (1 ed.). 3 Ciencias. <https://n9.cl/f4e2yv>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
<https://doi.org/https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos . (2008). *Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos*. Unidad de Información y de Servicio Editorial del IIDH.
<https://doi.org/https://www.corteidh.or.cr/tablas/25753.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar*.
https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout



- 1859 Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (08 de 03 de 2024). *Las Estadísticas en el Ecuador tienen rostro de mujer*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/las-estadisticas-en-el-ecuador-tienen-rostro-de-mujer/>
- Juárez, B. (19 de 11 de 2021). *Lo que las mujeres quieren en el trabajo: 8 respuestas a problemas laborales globales*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Lo-que-las-mujeres-quieren-en-el-trabajo-8-respuestas-a-problemas-laborales-globales--20211118-0080.html>
- Marín, K. (2017). *La segregación y la discriminación de género en el mercado de trabajo en España*. (Tesis de Grado. Universidad de Valladolid, Segovia-España. <https://doi.org/https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/24368/TFG-N.689.pdf;jsessionid=E9AE00EE7B24A66545650D9C363F2DFB?sequence=1>
- Martín, M., Cancer, P., & Mainer, J. (2022). Feminismo: teoría social y praxis política. Un debate desde y para el siglo XXI con María José Binetti, Rosa Cobo y Sheila Jeffreys. *Con-Ciencia Social (segunda época)*(6), 27-60. <https://doi.org/10.7203/concienciasocial.6.25931>
- Mendoza, A. (2012). *Clases de investigación científica*. <https://investigacionestodo.wordpress.com/2012/05/19/clases-y-tipos-de-investigacion-cientifica/>
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2024). *Mujeres e Innovación*. Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia, Innovación. <https://doi.org/https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/ciencia-innovacion-universidades/Documents/2024/060324-mujeres-innovacion-24.pdf>
- Ministerio de Trabajo . (2014). *Trámites y Servicios Institucionales*. <https://www.gob.ec/mt>
- Molano, P. (2021). *Estrategias didácticas para la enseñanza y evaluación del idioma inglés centrada en las necesidades de los estudiantes*. (Tesis de Maestría. Universidad Pedagógica Experimental Libertador), Cúcuta-Colombia. <https://doi.org/https://www.google.com/search?q=La+selecci%C3%B3n+de+estrategias+metodol%C3%B3gicas+para+el+desarrollo+de+contenidos+en+el+%C3%A1rea+de+ingl%C3%A9s+aplicando+los+m%C3%B3viles+para+la+ense%C3%B1anza%2C+permite+la+motivaci%C3%B3n+en+los+alumnos+para+que+par>
- Montes , M., y Silva, M. (2022). *El M - Learning Como Estrategia de Mediación en el Proceso de Enseñanza - Aprendizaje del Inglés*. (Tesis de Maestría. Universidad de la Costa), Colombia. <https://doi.org/https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/9650/EI%20M%2>



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

0-

%20Learning%20Como%20Estrategia%20de%20Mediaci%C3%B3n%20en%20el%20Proceso%20de%20Ense%C3%B1anza%20-

%20Aprendizaje%20del%20Ingl%C3%A9s.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moreno, L. (2020). *REGLAMENTO GENERAL LEY ORGANICA DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES*. https://regulacionagua.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/12/reglamento_lopam0382842001601663401.pdf

ONU (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Sostenibilidad medioambiental con empleo. Perspectivas Sociales y del empleo en el mundo*. PRODOC. https://doi.org/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_638150.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_712957.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El futuro del trabajo en el mundo de la industria 4.0. Unión Industrial Argentina*. https://doi.org/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_749337.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *El mercado laboral femenino en América Latina. Análisis de sus características por estrato social y desafíos en materia de políticas públicas*. Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://doi.org/https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/1a478be26f1405ab6c232f0576a2e83dfe3495c7e60fc74172eea962cfc6503b.pdf>

Rivoir, A. L., y Morales, M. J. (2019). *Tecnologías digitales. Miradas críticas de la apropiación de América Latina*. CLACSO.

Rubio, A., y Esteban, N. (2016). Cultural factors and gender role in female entrepreneurship. *Suma de Negocios*, 7(15), 9-17. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/6099/609964240003/html/>

Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. (2020). *Situación de las mujeres en el mercado de trabajo*.



- https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2021.pdf
- Seguridad Social. (10 de 07 de 2019). *Los efectos de la precariedad y la inestabilidad sobre el Sistema de pensiones*. <https://revista.seg-social.es/-/los-efectos-de-la-precariedad-y-la-inestabilidad-sobre-el-sistema-de-pensiones>
- Sepúlveda, M. (2023). *Día del niño: Etapas de la infancia y sus características*. Clínica Alemana: <https://www.clinicaalemana.cl/articulos/detalle/2023/dia-del-nino-conoces-las-etapas-de-la-infancia>
- Sharani, V., Aalisha, A., & Krithika, J. (2023). Understanding the process of selection and recruitment in various Organizations. *Humanities and Social Science Studies*, 12(2), 160-184.
https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/377082585_UNDERSTANDING_THE_PROCESS_OF_SELECTION_AND_RECRUITMENT_IN_VARIOUS_ORGANIZATIONS
- Trabajo, O. I. (2019). *Panorama Temático Laboral*. Caribe: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- UNICEF (2020). *¿Qué es la adolescencia?*
<https://unicef.org/uruguay/crianza/adolescencia/que-es-la-adolescencia#:~:text=Comienzan%20a%20sentirse%20m%C3%A1s%20c%C3%B3modos,individuales%20o%20grupos%20m%C3%A1s%20peque%C3%B1os.>
- UNICEF. (2020). *Towards an equal future: Reimagining girls education through STEM*. <https://www.unicef.org/media/84046/file/Reimagining-girls-education-through-stem-2020.pdf>
- Vilella, P. (08 de 03 de 2021). *La incorporación de la mujer al mercado laboral y su incidencia en los cambios estructurales familiares*. <https://www.otrosi.net/la-incorporacion-de-la-mujer-al-mercado-laboral-y-su-incidencia-en-los-cambios-estructurales-familiares/>
- Violeta, R. (2024). Ekos Violeta Gender Equality. *Ekos*, (pp. 50,51,52).
- Walker, J., Pearce, C., Boe, K., & Lawson, M. (2019). *The Power of Education to Fight Inequality. How increasing educational equality and quality is crucial to fighting economic and gender inequalities*. Oxfam. https://doi.org/https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/bp-education-inequality-170919-summary-en.pdf



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

1859 Zamora, F, et al. (2018). Método inductivo y su refutación deductista.

Conrado vol.14 no.63.http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300117





UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

11. Anexos

Anexo 1. Carta de contestación de oficio



MEMO GH-GU-043-2024

Lcda. Cinthya Alexandra Torres Calderón
DOCENTE ACADÉMICA DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y EN LÍNEA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
Presente. -

En mi calidad de jefe de Gestión Humana se da respuesta al oficio: UNL-UEDL-CTS-2024-365 presentado en mi despacho.

Autorizando a la estudiante del ciclo VII paralelo "B" Lourdes Rocío Salcedo Lliviganay, a realizar su trabajo de tesis en las dos etapas (Formulación del proyecto de investigación) y (Escritura y presentación del informe del Trabajo de Integración curricular o de Titulación durante los periodos académicos abril-agosto 2024 y octubre 2024-marzo 2025

Esperando seguir contribuyendo al desarrollo estudiantil y así a la sociedad,

Muy atentamente,



CYNTHIA SILVANA
GACHET SANCHEZ

Lcda. Cynthia Gachet
022784-917/0994031206
cgachet@srfcc.com
JEFE GESTION HUMANA
GRUPO GUAISA
SUNRITE FARMS



Anexo 2. Consentimiento Informad

Anexo 3. Estructura de la encuesta

Universidad Nacional de Loja
Carrera de Trabajo Social
Unidad de Educación a distancia y en línea

Cuestionario de Encuesta

Nota: la encuesta aquí presentada, se realiza a partir del proyecto de investigación denominado “Inserción de la mujer en el campo laboral, con enfoque de equidad de género en la empresa GUAISA, cantón Cayambe, período actual”, y es llevado a cabo por nombre del investigador; esta investigación tiene como propósito analizar el impacto social de la inserción de la mujer en el campo en la empresa GUAISA, cantón Cayambe, período actual.

Se da a conocer además que las respuestas aquí colocadas serán tratadas confidencialmente y bajo anonimato; debido a que su utilización será únicamente con fines científicos como parte de la investigación antes mencionada.

Acepto participar libre y voluntariamente en la investigación, misma que se denomina nombre de la investigación SI NO

<i>Variables</i>	<i>Concepto</i>	<i>Categorías/Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Rangos de medición</i>	<i>Preguntas</i>
Informativa			Edad	Menos de 25 años 25-34 años 35-44 años +45 años	¿Cuál es su edad?
			Nivel de educación	Educación primaria Educación secundaria Educación técnica o tecnológica Título universitario o superior	



1859

unl

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia y en Línea

<p>Inserción Laboral de la Mujer</p>	<p>Es una iniciativa que busca integrar e incluir en el ámbito laboral a todas aquellas personas que, por diversas razones y circunstancias, han sido marginadas de este sector.</p>	<p>Oportunidad</p>	<p>Acceso a oportunidades laborales.</p>	<p>Siempre Frecuentemente Raramente Nunca</p>	<p>¿Cree que GUAISA ofrece igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres?</p>
	<p>(Albornoz, 2022).</p>	<p>Desarrollo profesional</p>	<p>Inclusión de mujeres en programas de capacitación y formación profesional</p>	<p>Muy activa Algo activa Poco activa Nada activa</p>	<p>¿En qué medida las mujeres son reconocidas por su desempeño laboral?</p> <p>¿Cómo considera que es la participación de la mujer actual en el mercado laboral en los últimos años dentro de su comunidad?</p>



1859



Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia y en Línea

<p>Equidad de Género en el Entorno Laboral</p>	<p>Es la igualdad de oportunidades y trato justo entre hombres y mujeres, eliminando barreras y discriminación en el trabajo (Gómez, 2020, p. 45).</p>	<p>Programas</p>	<p>Iniciativas y promoción</p>	<p>Muy eficaces Algo eficaces Poco eficaces Ineficaces</p>	<p>¿Qué tan eficaz considera que son las iniciativas actuales para promover la equidad de género?</p>
			<p>Compromiso de la empresa</p>	<p>Muy alto Alto Regular Bajo</p>	<p>¿Cómo evalúa el compromiso de GUAISA con la promoción de la equidad de género?</p>
			<p>Equidad en empleados</p>	<p>Totalmente de acuerdo De acuerdo Neutral Desacuerdo Totalmente en desacuerdo</p>	<p>¿Considera que la empresa garantiza un trato equitativo a todos los empleados, independientemente de su género?</p>



1859

unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Participación	Ambiente de trabajo	Totalmente de acuerdo De acuerdo Neutral Desacuerdo Totalmente en Desacuerdo	¿Usted cree que la empresa fomenta un ambiente de trabajo que valora y apoya a las mujeres en su
	Implementación de políticas	Totalmente de acuerdo De acuerdo Neutral Desacuerdo Totalmente en Desacuerdo	¿Está de acuerdo con que la empresa implementa políticas efectivas para promover a mujeres a posiciones de liderazgo?
Políticas			



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Equidad

Medidas a implementar

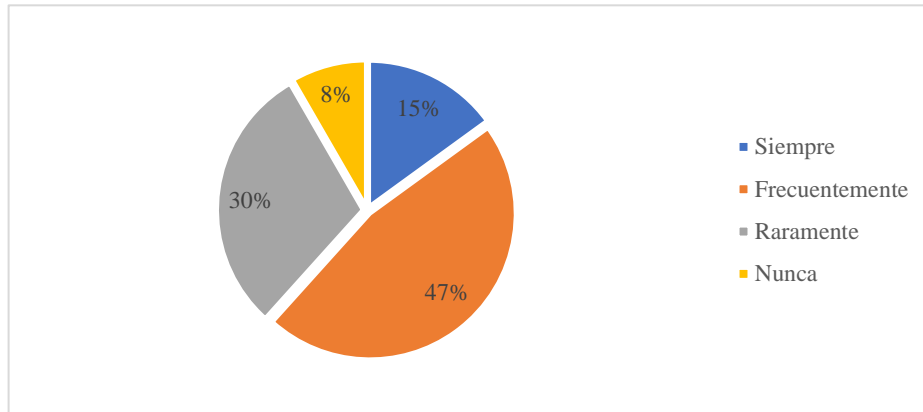
Creación de comité de
equidad de género
Políticas salariales
Procesos de
contratación
Programas de
capacitación

¿Qué tipo de medidas
cree que deberían
implementarse para
mejorar la equidad de
género en GUAISA?

Anexo 4. Resúmenes, Matrices de tabulación, Sinopsis

Figura 12. Cree que GUAISA ofrece igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres

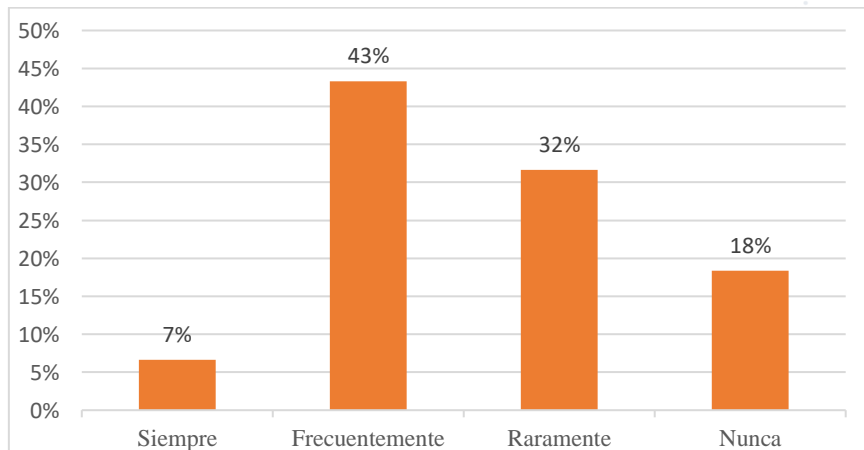
Pregunta 1



Nota: Elaboración propia

Figura 13. ¿En qué medida las mujeres son reconocidas por su desempeño laboral?

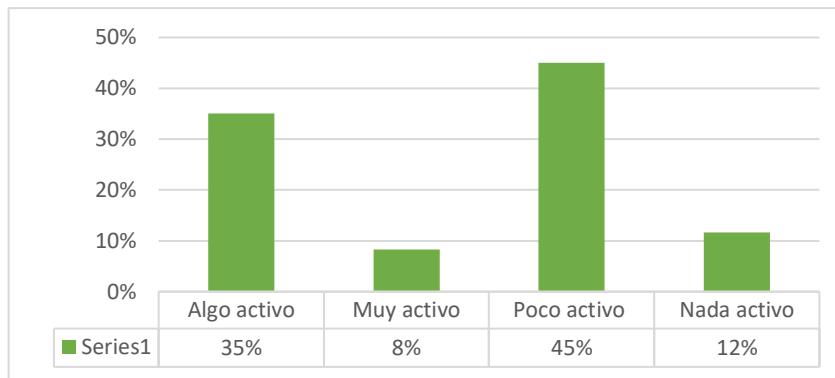
Pregunta 2



Nota: Elaboración propia

Figura 14. ¿Cómo considera que es la participación de la mujer actual en el mercado laboral en los últimos años dentro de su comunidad?

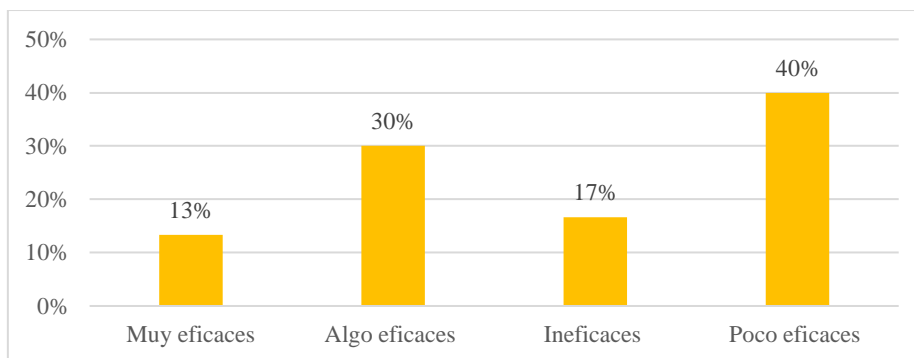
Pregunta 3



Nota: Elaboración propia

Figura 15. ¿Qué tan eficaz considera que son las iniciativas actuales para promover la equidad de género?

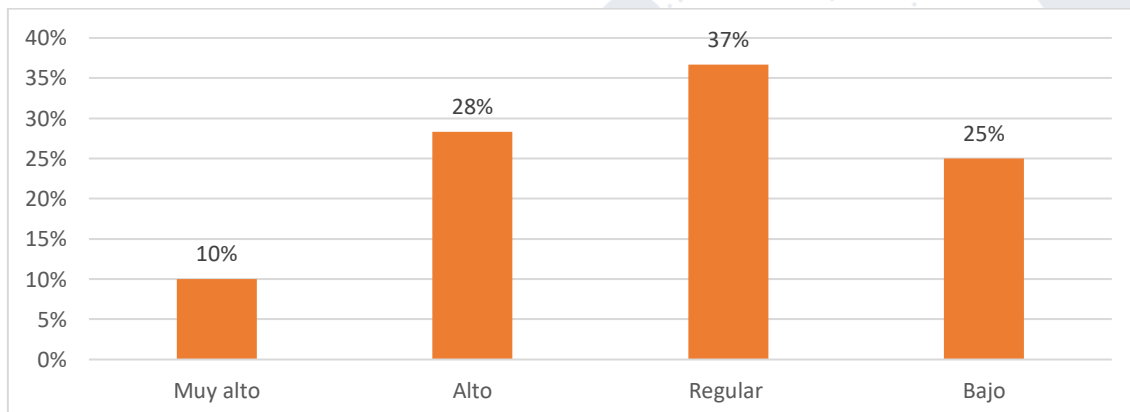
Pregunta 4



Nota: Elaboración propia

Figura 16. ¿Cómo evalúa el compromiso de GUAISA con la promoción de la equidad de género?

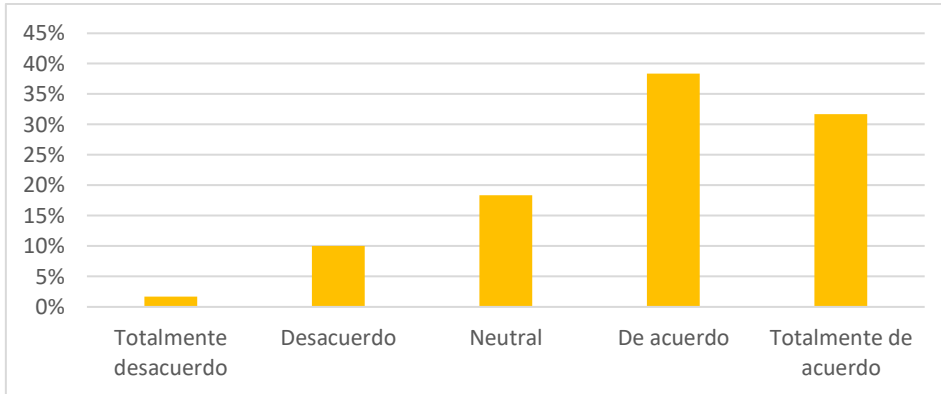
Pregunta 5



Nota: Elaboración propia

Figura 17. ¿Considera que la empresa garantiza un trato equitativo a todos los empleados, independientemente de su género?

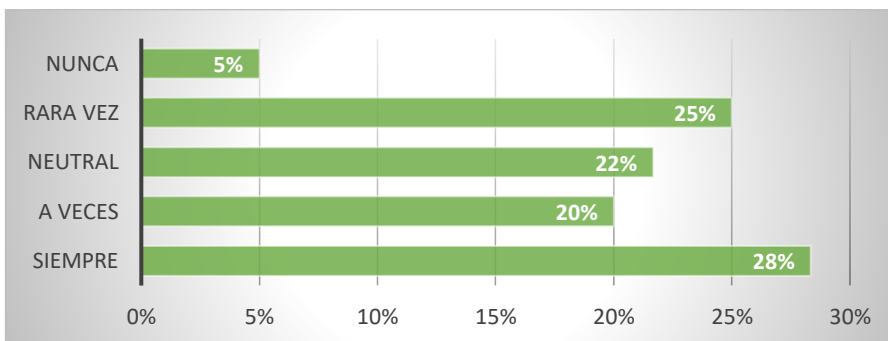
Pregunta 6



Nota: Elaboración propia

Figura 18. ¿Usted cree que la empresa fomenta un ambiente de trabajo que valora y apoya a las mujeres en su desarrollo profesional?

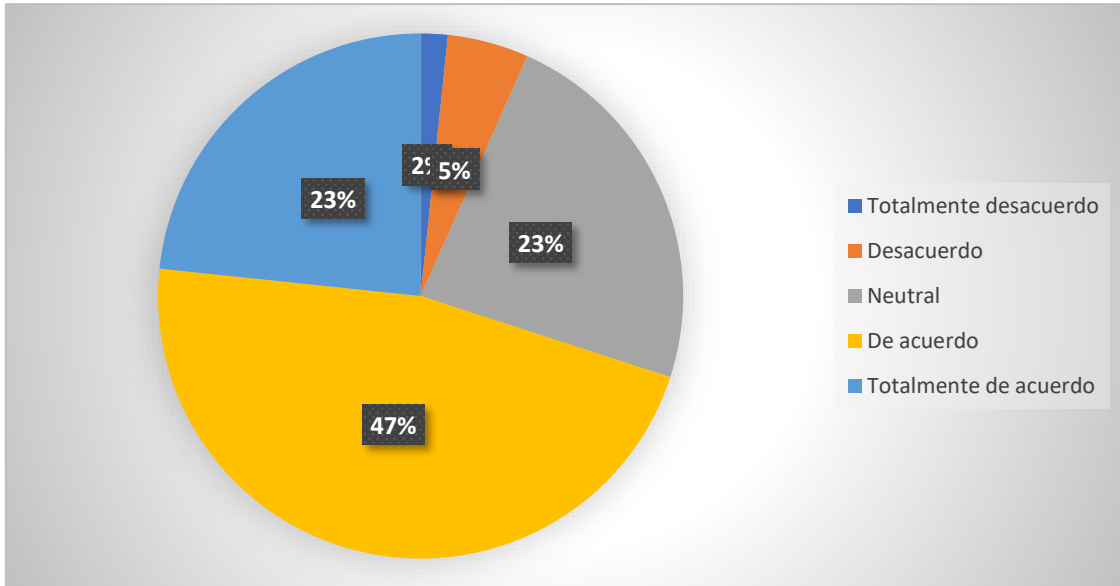
Pregunta 7



Nota: Elaboración propia

Figura 19. ¿Está de acuerdo con que la empresa implementa políticas efectivas para promover a mujeres a posiciones de liderazgo?

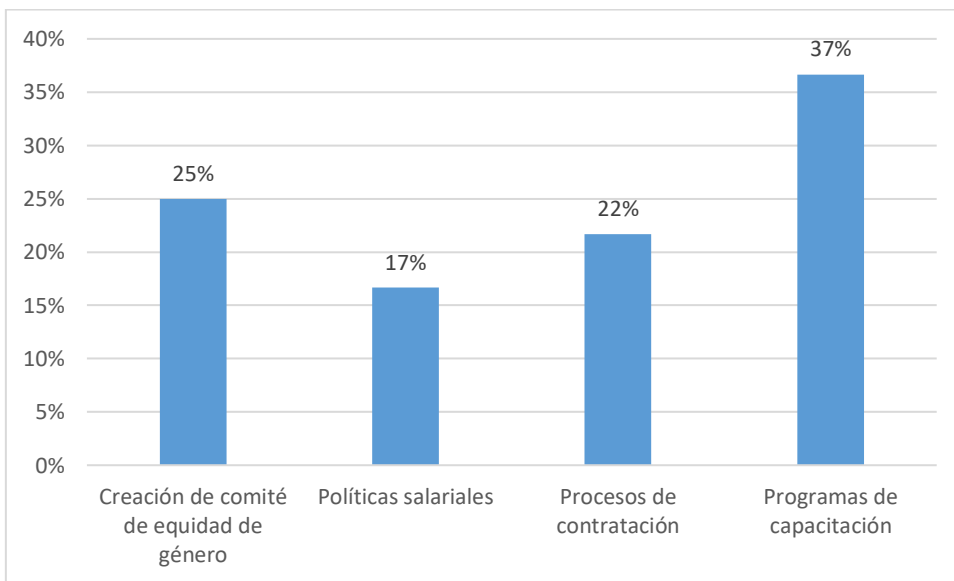
Pregunta 8



Nota: Elaboración propia

Figura 20. ¿Qué tipo de medidas cree que deberían implementarse para mejorar la equidad de género en GUAISA?

Pregunta 9



Nota: Elaboración propia



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Anexo 5. Ficha bibliográfica

Universidad Nacional de Loja						
Carrera de Trabajo Social						
Unidad de Educación a distancia y en línea						
N°	Autor(es)	Título del Artículo	Revista	Año	Categorías/Dimensiones	Citas Clave
1	Rubio, A., & Esteban, N.	Cultural factors and gender role in female entrepreneurship.	<i>Suma de Negocios</i>	2016	Oportunidades y desarrollo profesional	doi: https://www.redalyc.org/journal/6099/609964240003/html/ 7(15), 9-17.
2	Albornoz, L., & Barcía, R.	El neofeminismo, o los nuevos feminismos.	<i>Rev. cienc. soc.</i>	2022	Políticas de Equidad de Género	doi: http://dx.doi.org/10.22370/rcs.2022.81.3566 .
3	García, C.	La evolución de los cambios de estereotipos de género desde los años 40 hasta la actualidad	<i>Diario Feminista</i>	2019	Programas y capacitación	pág. 23. doi: https://eldiariofeminista.info/2019/08/23/la-evolucion-de-los-cambios-de-estereotipos-de-genero-desde-los-anos-40-hasta-la-actualidad/
4	González, N., González, V., & Pinzón, A.	Perspectiva de género en las organizaciones: un camino sinuoso al aprendizaje organizacional.	<i>Trabajo y sociedad</i>	2024	Participación	25(42), 91-108. doi: https://www.redalyc.org/journal/3873/387376812005/html/

Anexo 6. Plan de intervención

Inserción de la Mujer en el Campo Laboral con Enfoque de Equidad de Género en la Empresa GUAISA, Cantón Cayambe, Período Actual

a. ANTECEDENTES:

La inequidad de género en el ámbito laboral es una problemática histórica que limita el acceso y desarrollo profesional de las mujeres. En sociedades tradicionales, las mujeres eran relegadas a roles domésticos, enfrentando barreras estructurales y culturales para integrarse en el mercado laboral.

En el contexto ecuatoriano, la situación refleja disparidades significativas, como brechas salariales y falta de representación en puestos de liderazgo. La empresa GUAISA, ubicada en el cantón Cayambe, no está exenta de estas realidades, siendo un espacio donde persisten desafíos para promover una cultura laboral inclusiva. Este proyecto busca abordar estas brechas, fomentando una inserción laboral equitativa para las mujeres, en línea con los compromisos de desarrollo sostenible.

b. JUSTIFICACIÓN

La igualdad de género en el ámbito laboral no solo es un derecho humano fundamental, sino también un pilar para el crecimiento económico y social. Según informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral está asociada con aumentos significativos en la productividad y la competitividad.

En la empresa GUAISA, la implementación de un enfoque de equidad de género es esencial para garantizar un entorno laboral inclusivo y respetuoso, lo que beneficiará tanto a las trabajadoras como a la organización en su conjunto. Este proyecto busca reducir las barreras existentes, promover la capacitación de las mujeres y generar conciencia en torno a la importancia de la equidad de género.

c. Marco Institucional

El proyecto se desarrolla en el marco de los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución del Ecuador, la cual garantiza el derecho de todas las personas a condiciones laborales justas y equitativas, sin importar su género. Además, se enmarca en la Ley Orgánica de Trabajo y en las políticas públicas impulsadas por el Gobierno Nacional, que promueven la igualdad de oportunidades y la eliminación de las brechas de género en el mercado laboral.

A nivel internacional, el proyecto se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular con el **ODS 5: Igualdad de Género**, y el **ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico**, los cuales buscan garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres en todos los niveles laborales y promover un entorno seguro y libre de discriminación. La iniciativa cuenta con el respaldo de la empresa GUAISA, que ha manifestado su compromiso con la implementación de prácticas laborales responsables y con la mejora continua de su cultura organizacional. Para ello, se colaborará con el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género y organizaciones locales, como fundaciones y colectivos feministas, que aportarán experiencia y recursos técnicos en la ejecución del proyecto.

d. Objetivo

Objetivo General: Promover la inserción laboral equitativa de las mujeres en la empresa GUAISA, ubicada en el cantón Cayambe, a través de estrategias que fomenten la igualdad de oportunidades, la reducción de brechas de género y la sensibilización sobre equidad en el entorno laboral.

Objetivos Específicos:

1. Diagnosticar las barreras estructurales y culturales que afectan la participación y desarrollo profesional de las mujeres en la empresa GUAISA
2. Implementar programas de capacitación y empoderamiento dirigido a trabajadoras y directivos.
3. Diseñar e institucionalizar políticas de equidad de género dentro de la empresa.

e. METAS

- Lograr que al menos el 80% de las trabajadoras de la empresa GUAISA participen en programas de capacitación sobre equidad de género e inserción laboral.
- Reducir en un 30% las brechas de género identificadas en la empresa, como desigualdades salariales y limitaciones en el acceso a posiciones de liderazgo.
- Implementar al menos 5 nuevas políticas o estrategias dentro de la empresa que promuevan la equidad de género y el desarrollo profesional de las mujeres.

f. Beneficiarios

Directos	Indirectos
Las principales beneficiarias de este proyecto Inserción de la Mujer en el Campo Laboral con Enfoque de Equidad de Género en la Empresa GUAISA, Cantón Cayambe, Período Actual, serán las mujeres empleadas de la empresa GUAISA, quienes recibirán apoyo y recursos para enfrentar brechas salariales.	La comunidad en general, al beneficiarse de una cultura de inclusión y equidad.

g. Plan de acción:

Diagnóstico Participativo	Educación y Sensibilización	Fortalecimiento de Mecanismos de Protección	Capacitación de Profesionales	Evaluación y Monitoreo
Realización de encuestas para identificar las formas y	Implementación de talleres y campañas de concientización sobre equidad	Diseñar e implementar políticas internas que promuevan la	Formación de personal de administración, en enfoques	Evaluar periódicamente el impacto de las políticas y ajustar

causas de la violencia de género en la comunidad.	de género y derechos humanos.	inclusión laboral de las mujeres.	sensibles al género.	estrategias según resultados.
---	-------------------------------	-----------------------------------	----------------------	-------------------------------

Anexo 7. Memoria Fotográfica

Realización de la encuesta



Charla a mujeres sobre la equidad de género y entrega de material

