

Área de Ciencias Empresariales
Carrera de Administración

Tema:

Análisis de la Equidad de género en la empresa
Importadora Castro de la ciudad de Esmeraldas

Previo a la obtención del título de:

Licenciada en administración de empresas

Autora:

Sonnia Lorena Rios Rosero

Asesora:

Mgt. Mónica Vergara

ESMERALDAS, ABRIL/2023

Trabajo de tesis luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de grado de la PUCE-Esmeraldas, previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas.

Presidente de tribunal de graduación

Lector 1

Lector 2

Coordinadora de la Carrera de Administración de Empresas.

Directora de tesis

Mgt. Mónica Vergara

Esmeraldas, febrero del 2023

AUTORIA

Yo, Sonnia Lorena Ríos Rosero, declaro que la presente investigación enmarcada en el actual trabajo de tesis es absolutamente original, autentica y personal.

En virtud que el contenido de esta investigación de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor y de la PUCE-Sede Esmeraldas.

Sonnica Lorena Ríos Rosero

C.I. 080253457-8

AGRADECIMIENTO

Empezare dándote gracias a ti padre celestial, por no abandonarme en esos momentos tan difíciles que quise darme por vencida con tus bendiciones permitiste que me mantenga firme hasta el final, también agradecer a mis familiares que de una u otra manera aportaron en este logro.

Agradezco también a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, en especial al Área de Ciencias Empresariales, a mis docentes en general, quienes aportaron profesionalmente a mi formación académica a través de su enseñanza me brindaron algo valiosos conocimientos que me hicieron crecer como profesional cada día. Gracias a todos por su tolerancia, motivación, dedicación, soporte incondicional, cariño y confianza.

Por último y no menos importante, me gustaría expresar mi sincero agradecimiento a mi tutora Mgt. Mónica Vergara, quien hizo posible el desarrollo de este trabajo a través de su guía, conocimiento, enseñanza y colaboración, gracias por la paciencia y comprensión en todo este proceso.

DEDICATORIA

Mi trabajo investigativo está dedicado la memoria de mi padre José Rios Guerrero, quién, aunque ya no está en este mundo siempre apostó a que este día llegaría.

A ti, mi amado KANA por creer en mi capacidad y estar siempre a mi lado inclusive en los momentos más difíciles, tu presencia en esta etapa de mi vida fue fundamental siempre creyendo que estoy hecha para retos grandes, con esa actitud motivadora incentivándome me decías amor ya estás en la recta final paciencia y sabiduría... te amo, eres quien me inculco y guío para continuar en este proceso y así lograr uno de mis objetivos más anhelados.

Mi príncipe Maykel quien me motiva e inspiras a cada día ser mejor, este logro también es tuyo has sido participe de mis buenos y difíciles momentos de formación profesional.

Amada madre, hermanos y sobrinos gracias por siempre motivarme a crecer, las palabras alentadoras de progreso siempre las recordaba en este proceso.

A ustedes compañeros de aulas, conocidos, familiares y amigos que sin fin de lucro compartieron sus ideas, emociones, conocimientos y alegrías conmigo, muchas gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDO

AUTORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
Presentación del tema de investigación	1
Planteamiento del problema.....	2
Justificación	4
Objetivos.....	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos	5
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	6
1.1 Fundamentación Teórico- Científicas.....	6
1.1.1 Igualdad de género en el trabajo	7
1.1.2 Discriminación en el trabajo	7
1.1.4 Inserción laboral y de equidad de género	8
1.1.5 Costos laborales según el género en el mercado laboral	10
1.1.6 Empleabilidad por género	11
1.2 Antecedentes.....	13
1.3 Fundamentación legal	16
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	19
2.1 Contexto de la investigación.....	19
2.2 Metodología de la investigación	19
2.2.1 Tipo de estudio.....	19

2.2.2 Alcance de la investigación	19
2.2.3 Matriz categorial / operacionalización de variable	21
2.2.4 Población y muestra.....	22
2.2.5 Técnica e instrumentos	22
2.2.6 Análisis de datos	23
CAPÍTULO 3. RESULTADOS.....	24
Factores asociados a las relaciones laborales desde la equidad de género, en la empresa Importadora Castro ubicada en el cantón Esmeraldas, Ecuador en el año 2021.	25
Brechas salariales por género en la empresa Importadora Castro ubicada en el cantón Esmeraldas, Ecuador en el año 2021.	29
Aspectos normativos inherentes a la equidad de género asociados a las relaciones laborales en la empresa Importadora Castro ubicada en el cantón Esmeraldas, Ecuador en el año 2021.	30
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN	34
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
Conclusiones.....	37
Recomendaciones	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	44
Anexo 1. CUESTIONARIO SOBRE EQUIDAD LABORAL POR GÉNERO.....	44

Resumen

La igualdad de género se considera de importancia para el análisis en el sector empresarial ecuatoriano, donde se han identificado desigualdades en las relaciones contractuales, afectando beneficios socioeconómicos, asignación de responsabilidades e incluso oportunidades de crecimiento dentro de la empresa del sector privado. El objetivo de esta investigación consistió en analizar la equidad de género en la empresa Importadora Castro en la ciudad de Esmeraldas. La metodología utilizada se basó en un estudio de caso de nivel descriptivo bajo un diseño de investigación de campo con enfoque cuantitativo. De esta manera, se obtuvo entre los resultados que la Empresa Importadora Castro, basado en el trabajo en equipo, la comunicación y el valor que se le da a las normativas internas y políticas de la empresa, se ha llevado una gestión del talento humano de manera eficiente, brindando igualdad de oportunidades a sus empleados. Con contrataciones del recurso humano, basadas en sus capacidades enfocadas a ocupar un cargo indistintamente sea su género. Además, se evidenció que la institución se ampara al marco legal establecido en la constitución de la República del Ecuador, incorporando la igualdad y justicia en el ámbito de oportunidades iguales para hombres y mujeres, prevaleciendo la equidad de género en todo nivel.

Palabras clave: Igualdad, género, relaciones laborales

Abstract

Gender equality is considered important for analysis in the Ecuadorian business sector, where inequalities have been identified in contractual relations, affecting socioeconomic benefits, assignment of responsibilities and even opportunities for growth within companies in the public and private sectors. The of this research was to analyze gender equity within the company Importadora Castro in Esmeralda's city. The methodology used was based on a descriptive case study under a field research design with a quantitative approach. The results showed that Importadora Castro, based on teamwork, communication and the value given to internal regulations and company policies, has managed human talent in an efficient manner, providing equal opportunities to its employees. With hiring of human resources based on their capabilities, focused on occupying a position regardless of gender. In addition, it was evidenced that the institution is protected by the legal framework established in the constitution of the Republic of Ecuador, incorporating equality and justice in the field of equal opportunities for men and women, prevailing gender equity at all levels.

Key words: Equality, gender, labor relations.

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

La equidad de género está enfocada en brindar igualdad de oportunidades tanto al género masculino como al femenino, en todos los ámbitos ya sean sociales, políticos, culturales y laborales. De acuerdo con Vargas y Meynen (2020) “la equidad de género se conoce como el grupo de actitudes en donde la sociedad moldea la sexualidad biológica en productos de actividad humana y a través de la cual estas necesidades se satisfacen” (p.74).

Para impulsar los procesos de desarrollo en América Latina es importante establecer la igualdad de oportunidades y capacidades entre hombres y mujeres. Varios estudios han demostrado que cuando ambos tienen las mismas oportunidades y pueden desarrollar su potencial, se mejora la calidad de vida de toda la sociedad, se acelera el crecimiento económico y se mejora la gobernanza de la población (Banco Interamericano de Desarrollo, 2021).

En este contexto, la igualdad de género se considera de importancia para el análisis en el sector empresarial ecuatoriano, donde se han identificado desigualdades en las relaciones contractuales, afectando beneficios socioeconómicos, asignación de responsabilidades e incluso oportunidades de crecimiento dentro de las empresas en el sector público y privado.

Se han institucionalizado políticas que reconocen la existencia de profundas desigualdades entre mujeres y hombres en muchos ámbitos, en todos los países; y se han logrado importantes compromisos para reducir el nivel de igualdad y equidad entre las partes (Organización Mundial del Trabajo, 2014). La importancia de la inclusión laboral en virtud de la equidad pasa a ser un logro laboral e institucional que busca fortalecer los procesos internos en las empresas a través de la igualdad de derechos y deberes, donde las oportunidades y los beneficios apunten al logro de metas en común, tanto personales como institucionales.

Por otra parte, la equidad como eje de la presente investigación, pretende describir los procesos de inclusión y los derechos que poseen las mujeres al ser integradas a la fuerza laboral activa de una empresa del sector comercial, sin que exista un trato diferenciador en relación con los hombres, como por ejemplo una posición de inferioridad por el hecho de su condición como mujer.

Planteamiento del problema

En la actualidad las mujeres se encuentran en una constante lucha por hacer valer sus derechos, en algunos países desde altos cargos políticos incluyendo los presidenciales, mientras que en muchas empresas de Latinoamérica se disputan cargos directivos y ejecutivos con mujeres que defienden sus derechos laborales y profesionales.

Algunas de las situaciones que se identifican en el sector empresarial hacia la mujer desde la equidad de género, son las barreras que existen al momento de contratación de personal femenino, donde en algunos casos se considera al período de permiso por maternidad o el cuidado de los hijos, como una debilidad para un cargo de alto nivel de responsabilidad, aunque este permiso esté estipulado en las leyes de la mayoría de los países de la región; evidenciando una vulneración a sus derechos.

Las desigualdades de género son un obstáculo para el desarrollo sostenible, y los cambios en el escenario que enfrenta la región son una manifestación de la urgencia de avanzar decididamente hacia estilos de desarrollo que contemplen en sus cimientos la igualdad de género y la autonomía de las mujeres, así como la garantía de los derechos de todas las personas sin excepción. (CEPAL, 2019).

Si este aspecto señalado por la CEPAL, está generalizando a todo el mercado laboral, el Ecuador, no escapa de esta realidad y se empiezan a evidenciar cada día más la voluntad de las mujeres en postularse a cargos y responsabilidades que anteriormente solo eran ocupados por el género masculino tratando con esto de disminuir la brecha que existe entre géneros dentro de las relaciones laborales.

Andrés (2011), plantea que existen instituciones en el Ecuador donde la selección de personal se enfoca en la contratación de personas de género masculino, ofreciendo mayores oportunidades y cargos disponibles, perjudicando al género femenino en la adquisición de cargos dignos y justos con salarios ajustados a los estándares laborales; esto ha llevado a que se implementen política internas en los últimos años que obliguen a incluir un cupo y rangos de mujeres, pero aun así se sigue minimizando sus capacidades laborales.

Los hallazgos de Andrés (2011), permiten inferir que existe una problemática latente en las empresas del Ecuador y que es relevante identificar los factores que influyen en las relaciones laborales para así concretar recomendaciones que aporten a la equidad de género en todos los sectores y áreas laborales.

Por otro lado, Mendoza et al., (2008), consideran que las mujeres tienen mayor participación en diferentes campos como los procesos económicos, políticos y laborales, por lo que son representadas activamente en cada decisión, responsabilidad y beneficio del desarrollo en términos más equitativos, en relación a los hombres.

Al hacer mención a las desigualdades que se presentan en cuanto al género en el ámbito laboral, Bello y Rondel (2020), mencionan que existen estereotipos arraigados a la cultura de la población ecuatoriana siendo este el caso de la población de mujeres afroecuatoriana que, desde hace décadas este grupo le ha tocado enfrentarse a respectivas migraciones de manera forzada a los grandes centros urbanos accediendo a realizar trabajos mal remunerados, precarios y de baja calidad. Recalcando que estos prejuicios son aprendidos de manera inconsciente desde la niñez basadas en el nulo o poco conocimiento que se obtiene en relación con los prejuicios.

Este aporte, demuestra que además de las desigualdades por su condición de mujer, ahora se adiciona su etnia como afroecuatoriana, donde se empieza a delimitar la investigación al enfocar el análisis a la provincia de Esmeraldas, aunque de manera general, por todo el Ecuador se encuentran estas mujeres luchadoras, con gran empeño y dedicación por superarse y salir adelante como grandes profesionales y extraordinarios seres humanos.

Estas afirmaciones, plantean una problemática vigente y latente que se vive en las empresas y que es momento de analizar el comportamiento de las empresas en relación con la equidad de género, y los tipos de estrategias que aplican para que se le brinde el justo valor a la mujer sin importar su condición social, etnia o incluso religión; debido a que esta merece la oportunidad de un salario justo y un crecimiento profesional acorde a sus capacidades.

Considerando que el término género es una construcción social, se aprende a ser mujer u hombre a partir de los rasgos prescritos culturalmente y al enfocarse en las diferencias biológicas, siendo así, que nace la siguiente interrogante:

- ¿Cómo se caracterizan los procesos de inclusión y la equidad de género en las relaciones laborales de la empresa Importadora Castro de la ciudad de Esmeraldas?

Y como preguntas específicas las siguientes:

- ¿Qué factores se encuentran asociados a problemas de equidad de género en la empresa Importadora Castro?
- ¿Existen brechas salariales por género en Importadora Castro?
- ¿Existen aspectos normativos inherentes a la equidad de género asociados a las relaciones laborales en Importadora Castro?

Justificación

Este estudio surge de la importancia que ha tomado la equidad de género en los procesos de contratación y el desempeño general de las empresas en el mercado esmeraldeño, ante la falta de reconocimiento que puede existir a la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral, lo que conlleva a agresiones a colaboradores o colaboradoras tanto en el sector privado como público, donde el personal pueden ser víctimas de discriminación de género, principalmente mujeres.

Es importante y necesario analizar cuándo una persona es víctima de discriminación de género para orientarla, ayudarla en beneficio personal e institucional, para ser entendida específicamente y poder afrontar desde el reconocimiento y eliminación de sus causas particulares.

La utilidad de este trabajo de investigación está abierta a todas las empresas públicas y privadas, también beneficiará a las universidades y a la sociedad donde se ponen en conocimiento diversas perspectivas y parámetros que permitirán indagar

sucesos en términos del trabajo y su igualdad de género entre hombres y mujeres independientemente del sexo.

Por otra parte, este estudio permitirá abrir una línea de investigación para que estudiantes y profesionales en términos generales puedan profundizar temas que han sido tratados en referencia a la igualdad de género laboral. No obstante, el beneficio de este trabajo de investigación no solo servirá como fuente de consulta, sino que también ayudará a cambiar el tratamiento que se ha aplicado en las distintas instituciones del país.

Objetivos

Objetivo general

- Analizar la equidad de género en el ambiente laboral de la empresa Importadora Castro en Esmeraldas.

Objetivos específicos

- Diagnosticar los factores asociados a la equidad de género, en la empresa Importadora Castro ubicada en el cantón Esmeraldas.
- Identificar la existencia de brechas salariales por género en la empresa Importadora Castro ubicada en el cantón Esmeraldas.
- Determinar los aspectos normativos inherentes a la equidad de género asociados a las relaciones laborales en la empresa Importadora Castro ubicada en el cantón Esmeraldas.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 Fundamentación Teórico- Científicas

La investigación se sustenta en argumentos, conceptos y teorías de Abramo (2006) sobre la incorporación de la dimensión de género a las políticas de empleo y erradicación de la pobreza en América Latina, así mismo sus investigaciones enfocadas al mercado inmobiliario y la estructura urbana; donde afirma que la desigualdad por género “hace referencia a las diversas maneras de exclusión las cuales afectan a los grupos humanos en la sociedad, basadas tanto en el sexo como en el origen y condiciones socioeconómicas, raza, etnia, nacionalidad, opciones políticas y religiosas” (p.17). Además, la discriminación de género en el mercado de trabajo se manifiesta sobre todo en la llamada segregación ocupacional (Abramo, 2003)

En este orden de ideas, se sigue manifestando que en un corte horizontal se puede observar cómo las mujeres se agrupan sobre todo en el sector y en especial en los servicios personales, según reportes de la OIT (Abramo, 2003). Y de igual manera, Ruiz (2009), resalta el estudio del origen de la desigualdad de género que existe entre un hombre y una mujer, el cual tiene sus inicios en la religión, la literatura, la psicología y la filosofía; se ha mantenido en el imaginario colectivo que la mujer por naturaleza es inferior, lo que ocasiona una situación de desigualdad. Las funciones y roles que se establecen por motivos de género han generado que estos conceptos se vayan quedando plasmados en los aspectos, intelectuales, biológicos y morales, lo que ocasiona discriminación en el ámbito político, social y sobre todo laboral.

1.1.1 Igualdad de género en el trabajo

De acuerdo con las Naciones Unidas (2021) la igualdad de género en el trabajo se relaciona a la “igualdad de oportunidades y derechos que deben poseer los hombres y las mujeres en el ámbito laboral”. Por ende, el sexo de un individuo con el que nace no determina las oportunidades ni responsabilidades o derechos que se tenga a lo largo de la vida laboral.

En este sentido, la igualdad de género en el ámbito laboral es considerada como un principio universal, siendo así, que esta influye en el mercado laboral hacia el comportamiento ético el cual determina un justo tratamiento a todos los colaboradores dentro de las empresas. Por otra parte, su correcta aplicación tanto en el ámbito laboral como social, permite el crecimiento y desarrollo de las empresas a nivel nacional e internacional.

Históricamente, en el ámbito cotidiano, las relaciones que existen entre el hombre y la mujer se han llevado de forma desequilibrada, esto se le ha atribuido a la rivalidad de que podría acompañar la subordinación hacia la parte femenina, que está sujeto al manifiesto que expone a lo masculino como lo predominante. Esta perspectiva está determinada por la naturalización de la construcción social arbitraria de lo biológico que motiva a la división sexual del trabajo (Sandoval, 2002).

1.1.2 Discriminación en el trabajo

La discriminación es denominada como una práctica cotidiana que implica el trato desfavorable de personas o grupos por su origen, género, edad, condición social o económica, discapacidad, salud, embarazo, idioma, religión, actitud, preferencias sexuales, estado familiar y otras diferencias que pueden ser motivo de segregación, exclusión o restricción (Lamas, 1996).

Así mismo, según Gallegos (2018), las leyes de los países deberían ser el soporte para la eliminación de la discriminación laboral, sin embargo, frecuentemente son muy débiles dándole espacio a las costumbres discriminatorias, además, todos son digno de

gozar de los mismos derechos ante la ley, sin excepción tienen, acceso a igual amparo de la ley. Absolutamente cuentan con los mismos derechos contra la discriminación que incumpla esta demostración y adversidad todo hostigamiento a dicha discriminación

La discriminación está presente en todos los países, unos de los casos más recalcados de discriminación hacen referencia a la etnia negra, ya que durante años se han visto el rechazo por la ciudadanía. La discriminación no siempre es intencional en ocasiones se ve representada involuntariamente ocasionando un distanciamiento en la sociedad, además, últimamente todos los países buscan obviar que la discriminación perjudique a la sociedad (Naciones Unidas, 2017).

1.1.3 Elementos de la discriminación laboral

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo CIOE (2020) menciona que los elementos de la discriminación laboral abarcan los siguientes:

- Trato injusto por su raza, color, religión, sexo (incluyendo embarazo, identidad de género y orientación sexual), origen nacional, discapacidad o edad (40 años o más).
- Acoso en el lugar de trabajo por parte de un gerente, colega u otra persona debido a su raza, color, religión, género (incluyendo embarazo, identidad de género y orientación sexual), origen nacional, discapacidad o edad (40 años o más).
- Negarse a hacer ajustes razonables en el lugar de trabajo que necesita debido a sus creencias religiosas o discapacidad.
- Represalias por presentar una queja por discriminación en el empleo o ayudar en una investigación o demanda por discriminación en el empleo.

1.1.4 Inserción laboral y de equidad de género

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2021), la práctica laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que favorece la conexión e integración en redes al mismo tiempo que permite la participación en la acción colectiva. El trabajo

es el eje de la integración social, el espacio de la participación ciudadana y del quehacer individual de la mayoría de las personas.

Así mismo, la escuela de negocios Euroinnova (2020) Define la entrada en la fuerza laboral en donde personas, como un estudiante o una persona desempleada, que encuentra un trabajo en función de sus conocimientos, intereses o habilidades. También se denomina trabajo social porque está dirigido a colectivos de alto riesgo social como:

- Desempleado de larga data.
- Personas sin empleo cerca de la edad de jubilación.
- Víctimas de algún tipo de violencia.
- Etnias minoritarias
- Personas con problemas (drogadicción, alcoholismos, enfermedades, discapacidades)
- Reclusos/as o exreclusos/as.

Según Bisquerra (1992), la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad.

La integración ocupacional es un término comúnmente utilizado para referirse al proceso de integración de las personas a la actividad económica. En general, para la mayoría de los miembros de la sociedad moderna, este proceso coincide con la adolescencia y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar.

Por otra parte, la inserción laboral posee una brecha significativa con problemáticas sociales debido a que la sociedad sigue diferenciando al hombre y a la mujer, lo que ha llevado a una división del trabajo y de las obligaciones entre sexos: el hombre debe seguir siendo el sostén de la familia y la mujer la responsable de las

obligaciones familiares y educación de los hijos. Sin embargo, la perspectiva de género ha podido demostrar que la construcción de roles y puestos de trabajo en el mundo del trabajo se hace principalmente utilizando a los hombres como modelos a seguir y dejando prejuicios en torno a estos roles. Problemas y necesidades derivados de la condición de la mujer (Martínez y Camacho, 2017).

1.1.5 Costos laborales según el género en el mercado laboral

Varios autores como Carrasco (2006), han planteado al respecto los costos laborales que poseen las mujeres en el mercado laboral siendo uno de los más significativos el costo de maternidad que las mujeres generan, además, el mercado laboral aún considera a las mujeres como esposas y madres de familia, y los hombres continúan desempeñando roles económicos y, por lo tanto, con la responsabilidad de ser la principal fuente de ingresos. Por consiguiente, se expresa que los salarios de las mujeres son complementarios de este ingreso principal (Organización Mundial del Trabajo, 2019).

Por otra parte, Castillo (1992) menciona al enfatizar los altos costos del trabajo femenino, los empleadores a menudo se refieren a costos no salariales. Por un lado, está relacionado con la maternidad y las pausas laborales (licencias prenatales y posnatales, licencias para cuidar de un hijo enfermo y pausas durante la lactancia); reuniones escolares, etc.)

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2016), existen diferencias salariales entre mujeres y hombres en todos los países. La brecha entre sus salarios como porcentaje de los salarios de los hombres se estima en un 23% a nivel mundial. En otras palabras, una mujer gana en promedio el 77% menos de lo que gana un hombre. Esto se llama la brecha salarial de género.

1.1.6 Empleabilidad por género

La empleabilidad es definida como la capacidad que poseen los individuos para conseguir empleo considerando la capacidad que las personas poseen las cuales les permite desempeñarse en el mercado laboral (Pérez y Malveza, 2008). Por otra parte, Fúgate y Asforth (2003), enfatizan que la definición de empleabilidad abarca el grupo de características y cualidades de manera individual que posee una persona a través de una identidad de carrera individual, además, puntualizan que la empleabilidad evidencia tres elementos: la obtención del empleo, la habilidad de mantenerlo y la habilidad para movilizarse hacia mejores empleos,

Para Kirovová (2017), la empleabilidad es la capacidad que tienen las personas para tener trabajo y ser empleados es aquí donde integran un conjunto de experiencias, competencias y conocimientos además de los incentivos y oportunidades ofertadas a las personas que se encuentran en la búsqueda de un empleo el cual satisfaga sus necesidades económicas y profesionales a lo largo de su vida laboral.

Para Herrera, et al. (2009), la empleabilidad es considerada como la percepción que posee un individuo en cuanto a la posibilidad de encontrar trabajo o mejorar sus opciones actuales, en función de sus características, cualidades y del entorno en el que se desenvuelve.

Cabe destacar que en el libro “Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción” citando a Griker Orgemer (2002), señala que la empleabilidad es la capacidad del trabajador para abordar un puesto de trabajo acorde con sus expectativas, formación y trayectoria profesional de la persona centrándose en su aprendizaje.

Teniendo en cuenta que la empleabilidad depende de la convergencia de las habilidades y competencias de los buscadores de empleo en el mercado laboral, su análisis requiere enfocarse en cuatro dimensiones: la dimensión de asociación con las habilidades y competencias que hacen empleable al individuo; Motivación para buscar trabajo; Las condiciones sociales, económicas y culturales del contexto y relacionadas con diversos

factores como la experiencia, la personalidad, la economía, la salud y los efectos del desempleo (Navarro, 2006).

En este sentido, Castillo (2020) menciona que “Los temas de género han contribuido a la desigualdad entre hombres y mujeres, debido a falsas creencias que no se pueden cambiar fácilmente, porque están muy arraigadas y forman parte de la cultura de los pueblos y naciones” (p.10). Entre estos comportamientos sociales se encuentra la jerarquización y subordinación de actividades entre hombres y mujeres.

Sin embargo, es un desafío para todos entender que el género está biológicamente involucrado en distinguir entre características masculinas y femeninas, sin segregar y construir barreras restrictivas que limitan acceder a la educación, la salud, el empleo, los ingresos y la producción, entre otros, sino para reconocer sus propias características, valorarlas y garantizar el acceso a los derechos (Castillo, 2020).

1.1.7 Interseccionalidad

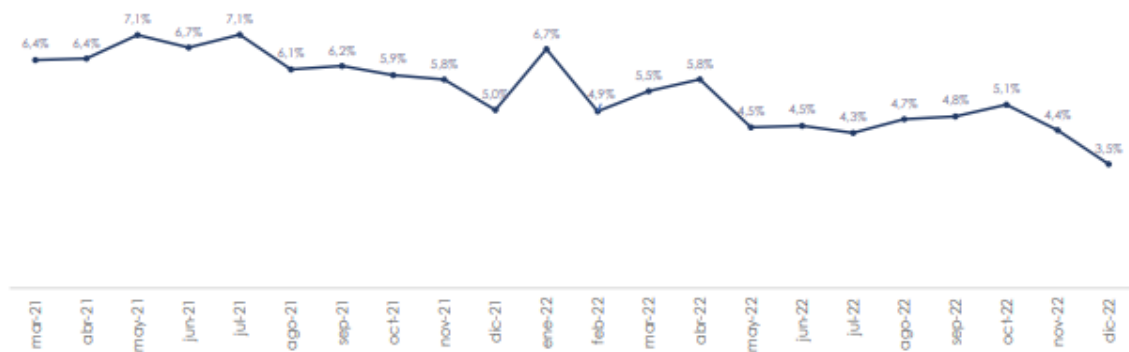
De acuerdo con la revista *Parl-americanas* (2020) la interseccionalidad se concibe como una herramienta analítica que distingue desigualdades metodológicas configuradas por factores sociales como el género, la clase social y la raza. Así, las desventajas y privilegios que posee una persona en un momento y lugar determinados no pueden entenderse mirando por separado los diversos elementos de su identidad. En cambio, el enfoque debe estar en el rango de relaciones de poder que lo configuran, incluidas las fuerzas de nivel macro, como la historia colonial y la pobreza, y las fuerzas de nivel micro, incluido el estado de salud de una persona y la estructura de su familia o comunidad.

La interseccionalidad se aplica tanto al análisis jurídico como a las políticas públicas y los métodos de promoción e investigación. Su valor analítico radica en crear diferencias visibles entre mujeres, hombres o cualquier otro grupo de personas y, a su vez, considerar los efectos de instituciones discriminatorias como el sexismo, el racismo y el clasismo. (*Parl-americanas*, 2020).

Por otra parte, Castillo (2020) autor del libro Educando en Igualdad menciona que la interseccionalidad es un marco diseñado para explorar la dinámica entre identidades coexistentes y sistemas conectados de opresión. El término fue creado por Kimberlé Crenshaw y desafía el supuesto que sigue socavando el movimiento feminista: las mujeres son un grupo homogéneo con igual estatus en las estructuras de poder. En el contexto del feminismo, permite una comprensión integral de cómo factores como la raza y la clase moldean las experiencias de las mujeres y sus interacciones con el género.

Figura 1

Tasa de desempleo en mujeres en empresas ecuatorianas



Fuente: INEC, 2022

1.2 Antecedentes

Los antecedentes de investigación se encargan de presentar estudios relevantes similares o que aporten fundamento a la investigación en curso, para ello se han identificado los siguientes como los más representativos:

Ordorika (2015), realizó una investigación en México con el objetivo de analizar la desigualdad de género que existía en los institutos de educación superior por medio de una revisión documental y bibliográfica aplicada a los datos que reposaban en la Universidad Nacional Autónoma de México y el Sistema Nacional de Información de México. Este análisis manifestó entre sus resultados, que la desigualdad de género en la

educación superior es de gran importancia, incluso desde el contexto organizativo político y educativo interno; debido a la designación de autoridades asociadas a la toma de decisiones. Sin embargo, se ha manifestado a nivel nacional que las instituciones educativas planteen en sus estatutos, la aplicación de políticas que incluyan la equidad de género con la finalidad de combatir y erradicar situaciones de discriminación y violencia hacia la mujer, su etnia o creencias. Entre los aspectos relevantes encontrados en este estudio y que aporta a esta investigación, cabe destacar el establecimiento de protocolos de inclusión, con la finalidad de atender las denuncias de acoso, discriminación y otras asociadas a la violencia de género.

Así mismo, Abramo (2006), realizó una investigación con el propósito de analizar el trabajo decente y equidad de género en América Latina, dicho estudio concluyó que el tema de desigualdad de género está enmarcado por criterios socioculturales, no obstante, la dinámica sociedad ha permitido que las mujeres se manifiesten por medio de la creación de organizaciones sindicales, la cual les permiten empoderarse y ganar liderazgo disminuyendo la desigualdad de género que predominan en las relaciones laborales.

Con respecto al estudio de Castillo (2020), realizado con el propósito de analizar las brechas de desigualdad que existen en el mercado laboral de Cuenca. Se obtuvo como resultado la existencia de un incremento en la participación de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano lo cual, favorece la economía del país, además, se evidencia que las mujeres no solo han accedido a estudios superiores, sino que sobrepasan los porcentajes de graduados masculinos y por ende los datos de empleo son homogéneos.

Por su parte, Reyes et al. (2018), analizaron la equidad de género en el ámbito laboral dentro de las empresas privadas e instituciones gubernamentales de Villahermosa-Tabasco- México. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo exploratorio, así mismo, con un diseño transversal longitudinal, aplicando una encuesta de elaboración propia compuesta por ocho dimensiones a una población de 138 personas, sin embargo, por diversos factores solo se encuestó a 100 personas. El estudio tuvo como resultado que el 63,5% de las trabajadoras presentan hostigamiento y acoso, por otra parte, en cuanto a los

reglamentos laborales, el 20% indicó que la empresa privada no cuenta con un reglamento donde se hable de la equidad de género y por parte de las empresas gubernamentales el 45% manifestó si poseerlo. Para finalizar la investigación planteó propuestas y alternativas para tratar de erradicar o mitigar esta problemática y hacerle frente a la equidad de género en el ámbito laboral.

Mientras que, Gaete y Salgado (2019), comparan la equidad de género, el equilibrio laboral y la satisfacción laboral comprendiendo una muestra de 186 personas que laboran en la empresa Vitivinícola ubicada en la región de Maule, donde, se aplicó un cuestionario sociodemográfico denominado Percepción de Equidad de Género elaborado por Gómez y Giménez en el año 2015, el cuestionario de Interrelación Familiar de Moreno y Rodríguez en el año 2019. Los resultados muestran que existe una baja y positiva relación entre el equilibrio laboral y la equidad de género con un porcentaje ponderado de 83% que equivale a satisfactorio y muy satisfactorio.

Para finalizar, Cruces (2014), elaboró una investigación con la finalidad de medir y analizar de manera paulatina y parcial la equidad de género en el mercado laboral de Cataluña España en el año 2011. Estudio de caso fue de carácter cuantitativa descriptiva donde se procedió a la elaboración de indicadores con adaptación del instrumento Gender Inequality labor Market propuesto por Irenen Riobóo y Carolina Martin en su trabajo de investigación donde miden la desigualdad de género en el mercado laboral de Mancha, obteniendo como resultado que la desigualdad de género se encuentra dentro de una escala de 0 a 1 en 0,22 siendo 1 la máxima desigualdad y 0 la máxima igualdad, por otra parte, donde se analizó el mercado laboral por secciones observando que en algunos de ellos se produce una desigualdad de género bastante significativa debido a que las mujeres se encuentran concentradas en el sector de los servicios, siendo el sector en el que menos se cobra.

En particular, existen investigaciones que señalan que en la actualidad se han incorporado más mujeres a los puestos laborales que tradicionalmente eran ocupados por los hombres, sin embargo, es una lucha y seguimiento que se mantiene vigente, y una de las formas de aportar es a través de la producción científica donde con evidencias

tangibles se demuestre la realidad de una inequidad de género que se vive aún en la actualidad y que resulta en perjuicio de los derechos laborales de las mujeres.

1.3 Fundamentación legal

La Declaración de los Derechos Humanos pone en manifiesto la necesidad de incorporar la igualdad y justicia en el ámbito de oportunidades iguales para hombres y mujeres, prevaleciendo la equidad de género en todo nivel. Siendo así, que esta vela por la justicia, libertad y paz en el mundo considerando la dignidad y los derechos igualitarios de todas las personas (Declaración de los Derechos Humanos, 1948).

La Constitución del Ecuador (2008) en el artículo 11 titulado “Ejercicio de los derechos” principio dos enfatiza la igualdad de género donde todas las personas tienen el derecho de gozar de todos los derechos, principios, oportunidades y deberes. Nadie puede ser discriminado por su edad, etnia, sexo, identidad de género, posición económica, temas culturales ni por motivos de enfermedad. Todo acto de violencia y discriminación será sancionado de acuerdo a las leyes estipuladas.

En este orden de ideas, la Constitución del Ecuador (2008), en su artículo 27 sección cuarta, pone en conocimiento que las personas tienen derecho a la educación en términos de igualdad de género entre hombres y mujeres, debido a que está fundamentada e inspirada en valores y principios tales como la paz, equidad, igualdad y dignidad humana. De igual manera, está enfocada en la práctica de la igualdad de género tanto en instituciones públicas como privadas.

Así mismo, el artículo 43 vela por la seguridad de las mujeres embarazadas en periodo de lactancia, garantizando que gocen de protección inmediata y cuidado de su salud y vida durante el proceso de embarazo, parto y gestación. Por otra parte, el artículo 65 hace mención que el Estado garantizara la igualdad de participación de hombres y mujeres en puestos partidos y movimientos políticos, cargos de nómina en el sector públicos y privados y en todo el ámbito laboral, cultural y social (Constitución del Ecuador, 2008)

Por otra parte, la Asamblea Nacional (2017) enfatiza el acoso laboral y la desigualdad de género como aquel “comportamiento que atenta contra la dignidad de las personas, cometido en la institución laboral y en cualquier momento entre trabajadores, que tengan como resultado la afectación de una de las partes y afecte las relaciones laborales” (p.2). La Asamblea Nacional (2008), con la finalidad de mitigar la violencia contra la mujer y promover la equidad de género creó la “Ley Organiza Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres” que en su capítulo 1 hace mención al objetivo de prevenir, mitigar y erradicar todo aquel tipo de violencia que se cometa contra las mujeres (niñas, adolescentes, jóvenes, adultas) en todo ámbito desde la diversidad, laboral, social y político; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de “vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades” (p. 8).

En cuanto, a la Ley Orgánica del Servidor Público en su Capítulo 4 Art. 63, ámbito de la selección del personal de una institución, afirma que; la contratación se debe de basar en un conjunto de políticas, normas, procedimientos y métodos los cuales, evalúen de manera idónea la competitividad de los aspirantes quienes reúnan requisitos y requerimientos establecidos para el área a ser ocupada, en donde se garantice la equidad de género, la inclusión y la interculturalidad. (Ley Orgánica del Servidor Público, 2010).

El Código del trabajo (2012) habla de la igualdad de remuneración en su Art. 79 mencionando que “debe existir equidad salarial de acuerdo a la labor que se esté desempeñando sin discriminación en motivo de sexo, género, etnia, social, político, cultural, económico, estado de salud o cualquier índole que atente contra la vida de una persona” (p. 29). Además, el Art. 42 Obligaciones del empleador; en sus literales indica que la contratación tiene que ser de acuerdo a los principios de la equidad laboral sin existir ningún tipo de preferencia, discriminación o acto que vulnere los derechos de las personas.

La Ley Orgánica de los Consejos Nacionales de la Igualdad (2014) creada con la finalidad promulgar la igualdad. Su Art. 3 literal 3 menciona que esta tiene el objetivo y

deber de participar en el seguimiento y evaluación de políticas que defiendan la equidad en todos sus aspectos; a favor de personas, pueblos, nacionalidades, relacionadas con las temáticas de etnias, género, sexo, interculturalidad y diversidad, fomentando una cultura de paz con capacidades orientadas hacia los derechos de igualdad y no discriminación. “Medidas de acción afirmativa que favorezcan la igualdad entre las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos; y, la erradicación de actos, usos, prácticas, costumbres y estereotipos considerados discriminatorios” (p.3).

En cuanto a la Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo (2015) en su Art. 18 titulado despido por discriminación. - En caso de despido por discriminación que afecte al trabajador por su condición de adulto mayor, sexo o por su orientación sexual, entre otros casos de discriminación, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional de un año, pero no tendrá derecho de reintegro.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1 Contexto de la investigación

El estudio se realizó en Esmeraldas en la empresa Importadora Castro siendo esta una empresa con más de 8 años de servicio en la Provincia de Esmeraldas y con trabajadores de diferentes niveles económicos, edad y género como criterios de selección; para ello se tomó datos estadísticos desde páginas y sitios web validados y asociados al Ministerio del Trabajo en sus diferentes reportes e informes de contratación. En este sentido, el análisis permitió determinar el índice de empleabilidad de esta empresa en el año 2021.

2.2 Metodología de la investigación

2.2.1 Tipo de estudio

La investigación tuvo un enfoque de carácter mixto debido a que se establecen referencias cuantitativas y cualitativas que aportan a la investigación en curso, describiendo la relación laboral bajo el enfoque de la equidad de género de la empresa Importadora Castro en la Provincia de Esmeraldas; se puede acotar que los métodos mixtos “utilizan evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otras clases para entender problemas en las ciencias” (Creswell y Creswell, 2018 y Lieber y Weisner, 2010, p. 612). El diseño de esta investigación es no experimental transversal debido a que la variable equidad de género no se manipuló, y los datos se recolectaron en un mismo momento.

2.2.2 Alcance de la investigación

Así mismo, el alcance de esta investigación es descriptiva debido a que se busca conocer y especificar las características, propiedades y los perfiles que ocupan las personas en la empresa Importadora Castro la cual, se sometió a un análisis. Es decir, se recolectó información con la finalidad de poder describir la realidad tal cual como se presenta en su contexto natural sin ningún tipo de manipulación de variables. Además,

los datos recopilados permitieron describir sucesos y situaciones en un único periodo de tiempo siendo este el año 2021.

2.2.3 Matriz categorial / operacionalización de variable

Tabla 1

Operacionalización da la variable equidad de género

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas de instrumentos
Equidad de genero	La equidad por genero se la define como “la igualdad en el trato que hombres y mujeres reciben según sus necesidades, considerados iguales en cuanto a derechos, prestaciones, servicios, y oportunidades. (UNESCO, 2020, p.4).	- Revisión de la literatura con énfasis a la empleabilidad por sectores en el mercado laboral del Ecuador y los aspectos que aborda de forma integral. - Selección de la metodología a utilizar. - Aplicación de los instrumentos. - Procesamiento de la información recopilada.	- Factores de la equidad de género - Brechas salariales por género - Aspectos normativos vinculados a la equidad de género	- Distribución de cargos en la empresa - Elementos del sesgo por genero - Documentación legal - Discriminación por género - Edad - Género	- Instrumento para evaluar Actitudes hacia la Igualdad de Género (Castillo et al. 2020) - Entrevista

2.2.4 Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo conformada por 21 empleados de la empresa Importadora Castro dentro del sector comercial que hacen vida en la provincia de Esmeraldas, la cual tiene más de 8 años prestando sus servicios a la comunidad esmeraldeña y cuenta con personal con edades comprendidas entre los 20 y 37 años, de diferentes géneros y condiciones sociales, siendo estos los criterios de selección tomados en cuenta para la investigación. En este sentido, no fue necesario la selección de una muestra debido a que la población fue reducida y se trabajó en su totalidad.

La documentación seleccionada permitió además determinar, la empleabilidad por género en el mercado laboral de la provincia de Esmeraldas – Ecuador. Es importante señalar que se tomó como fuentes de información a las publicaciones del Ministerio de Exterior y Movilidad Humana, el Estado Digital de Ecuador y la Oficina de ONU Mujeres en Ecuador.

2.2.5 Técnica e instrumentos

Para el desarrollo de la investigación, se aplicó una encuesta tipo cuestionario la cual fue validada por Castillo et al. (2020), en su investigación titulada, “Validación de un instrumento para evaluar Actitudes hacia la Igualdad de Género en estudiantes universitarios”, así como también se consideró lo expuesto por Lohman et al. (2018), en su investigación sobre la Igualdad de género en el trabajo: caso de la Escuela Superior de Cómputo (ESCOM) del Instituto Politécnico Nacional (IPN), donde se consultó a una muestra similar a la que se consideró para este estudio. En este sentido, se ajustó el instrumento para las condiciones y contexto particular, asumiendo la objetividad del caso.

Asimismo, se aplicó una entrevista al coordinador de Talento humano de la empresa, quien permitió profundizar en aspectos normativos de la organización relacionados con la equidad de género.

2.2.6 Análisis de datos

El análisis de los datos se llevó a cabo a través de tablas en Excel, que luego fueron llevadas al programa estadístico SPSS v.25, para elaborar la estadística descriptiva tomando en consideración sus frecuencias absolutas y frecuencias relativas, para cada una de las alternativas de respuestas consideradas en la escala de estimación, la cual fue desde “Totalmente de acuerdo” a “Totalmente en Desacuerdo”. Así mismo, se confirmó a través de la entrevista ofrecida por la persona encargada de los colaboradores en la empresa Importadora Castro, la coherencia entre las políticas internas y lo establecido en la ley en relación a la igualdad de género, para evidenciar aspectos asociados a brechas salariales por género y aspectos asociados a las relaciones laborales. La información recabada de la entrevista se procesó a través de la categorización vinculada a los aspectos normativos y su relación con la equidad de género.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

La investigación estuvo conformada por una población objeto de estudio de 21 colaboradores que cumplen sus funciones laborales en la empresa Importadora Castro, ubicada en la ciudad de Esmeraldas. En este sentido, se estudió a la población completa haciendo más confiable los resultados obtenidos. Cabe destacar que estuvo conformada por 6 hombres y 15 mujeres, donde el 38% de estos tienen edades comprendidas entre 20 y 25, mientras que el 43% están entre 26 y 31 años y solo el 19% tienen entre 32 y 37 años.

Los resultados de la encuesta y de la entrevista muestran que la equidad de género, no se presenta en la Importadora Castro como un impedimento para la ejecución de labores o asignación de responsabilidades, debido a que en los diferentes puestos de trabajo se evidenció la participación tanto de hombres como de mujeres. Sin embargo, uno de los factores que se encuentra asociados a la distribución de las funciones son las competencias personales y fortalezas de cada uno de los colaboradores, es decir, se asignan responsabilidades de acuerdo al lugar donde se genere mayor valor a la empresa y donde este colaborador se sienta más dinámico y activo en sus funciones.

Es importante resaltar, que en esta empresa no existen diferencias salariales entre géneros, ya que los sueldos y salarios son establecidos por la ley y se ajustan al tiempo de dedicación y las funciones encomendadas, esto quiere decir, que tanto los horarios de trabajo como las cargas asignadas por los jefes de línea o supervisores inmediatos se basan en lo establecido en la normativa legal y las políticas internas de la institución.

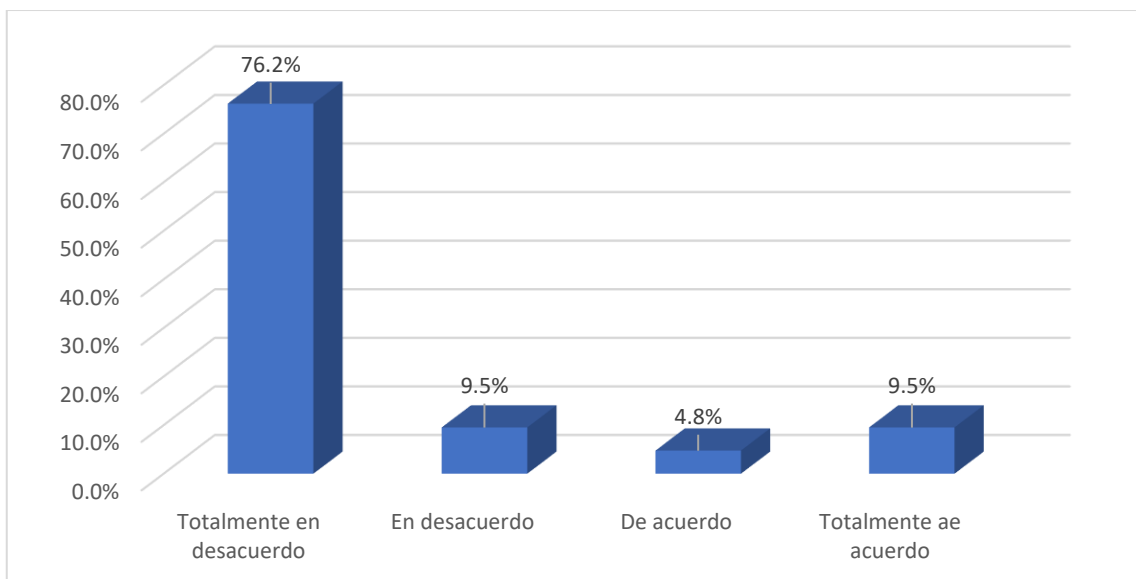
De manera más específica se manejaron las siguientes preguntas desde el cuestionario aplicado y la entrevista realizada para cada uno de los objetivos, destacando además que dichas preguntas fueron aplicadas a las 21 personas por igual para identificar tanto el nivel de información, como su posición en relación al tema de estudio. Cabe destacar que, aspectos como los amigos y la familia; fueron señalados como parte fundamental en la reproducción de roles y estereotipos de género, por ello se presentaron las siguientes preguntas para este primer objetivo.

Factores asociados a las relaciones laborales desde la equidad de género, en la empresa Importadora Castro ubicada en el cantón Esmeraldas, Ecuador en el año 2021.

Las relaciones laborales y entre sus aspectos fundamentales el derecho al trabajo, se basa en uno de los principios que actualmente han sido analizados bajo la igualdad de género y el respeto al crecimiento y desarrollo dentro de las empresas bajo las mismas condiciones.

Figura 1

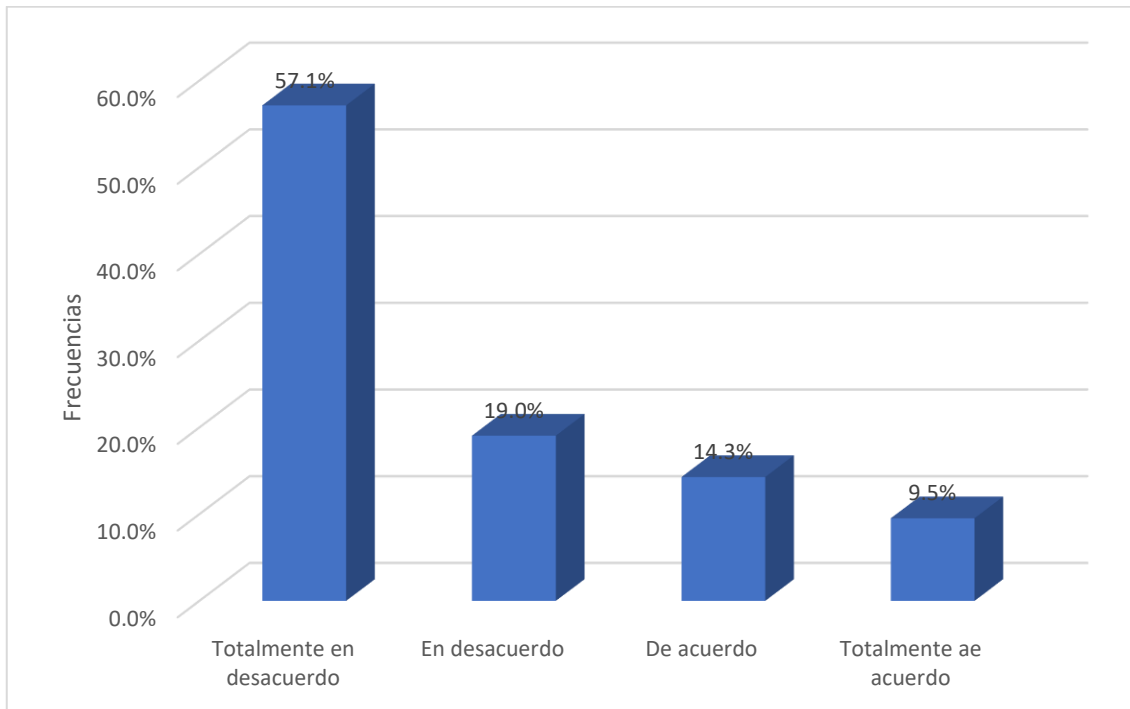
Las mujeres dedican más energía al bienestar de sus hijos y su familia que a su trabajo.



Como se evidencia en la figura 3, la gran mayoría de los encuestados señalan, que no dedican más tiempo al cuidado de sus familias y a sus hijos que a sus trabajos.

Figura 2

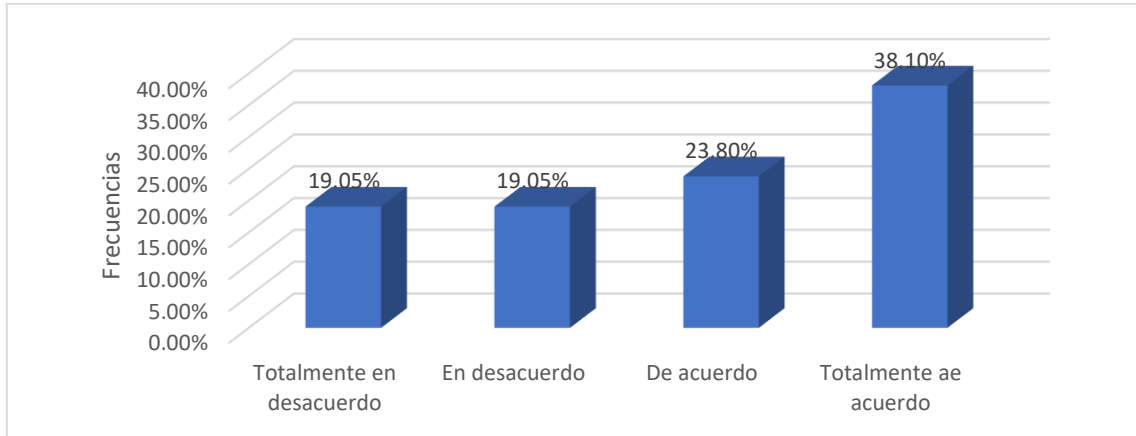
Los hombres no están capacitados, como las mujeres, para el cuidado de los niños/as, los enfermos/as y los ancianos/as



De los hallazgos el 57% de los informantes claves están totalmente en desacuerdo en que los hombres no están capacitados, como las mujeres, para el cuidado de los niños/as, los enfermos/as y los ancianos/as. Si bien el resultado es más favorable a la capacidad de los hombres para hacer las mismas tareas que las mujeres, es importante resaltar que una cuarta parte de los encuestados en la empresa todavía consideran que los cuidados son tareas de mujeres.

Figura 3

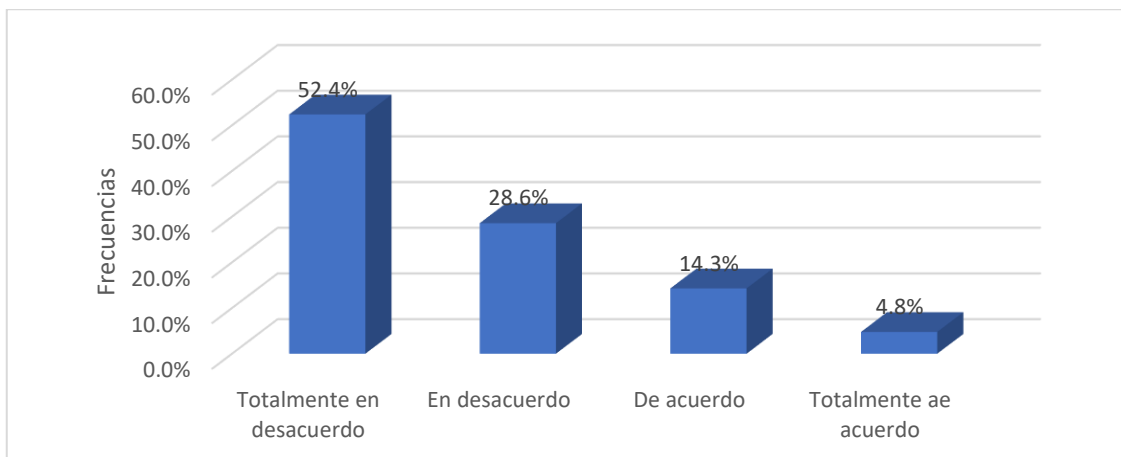
Es natural que los padres y madres tiendan a conceder más libertad a los hijos varones, ya que las hembras siempre correrán peligros mayores.



De la información revelada en relación al indicativo de conceder más libertad a los hijos varones debido al peligro que corren las hembras, se observa que el 61,9% expresan estar De acuerdo y Totalmente de acuerdo, esto permite inferir un sesgo hacia la preferencia masculina en relación a los factores familiares asociados a la igualdad de género desde muy temprana edad.

Figura 4

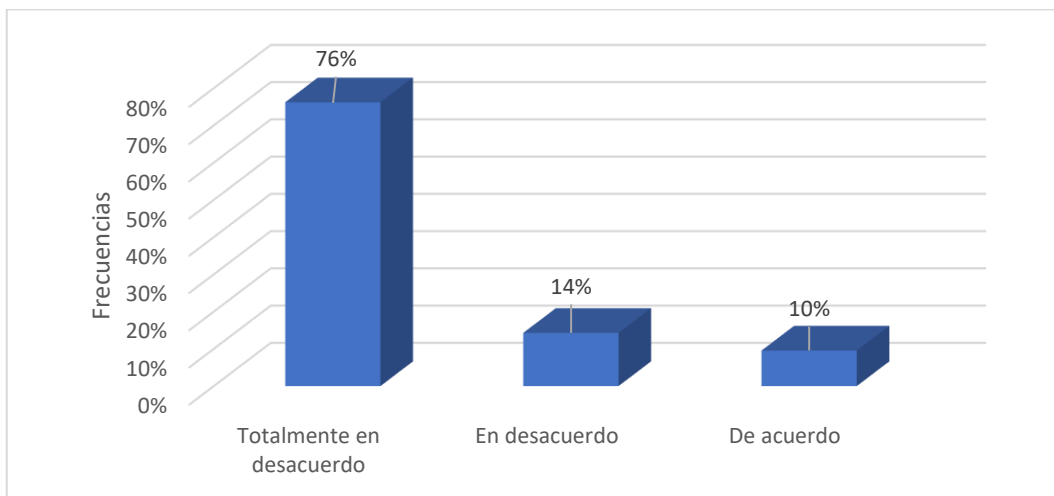
Los y las homosexuales no deberían ser considerados en cargos gerenciales dentro de las empresas.



En cuanto al ítem referido a la condición de personas homosexuales en cargos gerenciales dentro de las empresas la mayoría ha respondido de manera negativa a esa posibilidad.

Figura 5

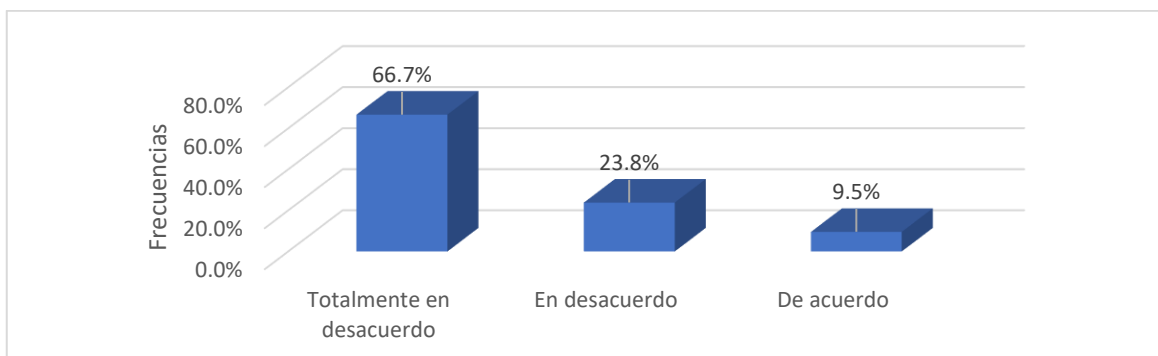
En los últimos meses has tenido que responsabilizarte de hijos e hijas.



Al evaluar el impacto sobre responsabilizarse en los últimos meses por hijos e hijas, la mayoría afirmó estar totalmente en desacuerdo.

Figura 6

¿En los dos últimos meses ha tenido que responsabilizarse de personas adultas?



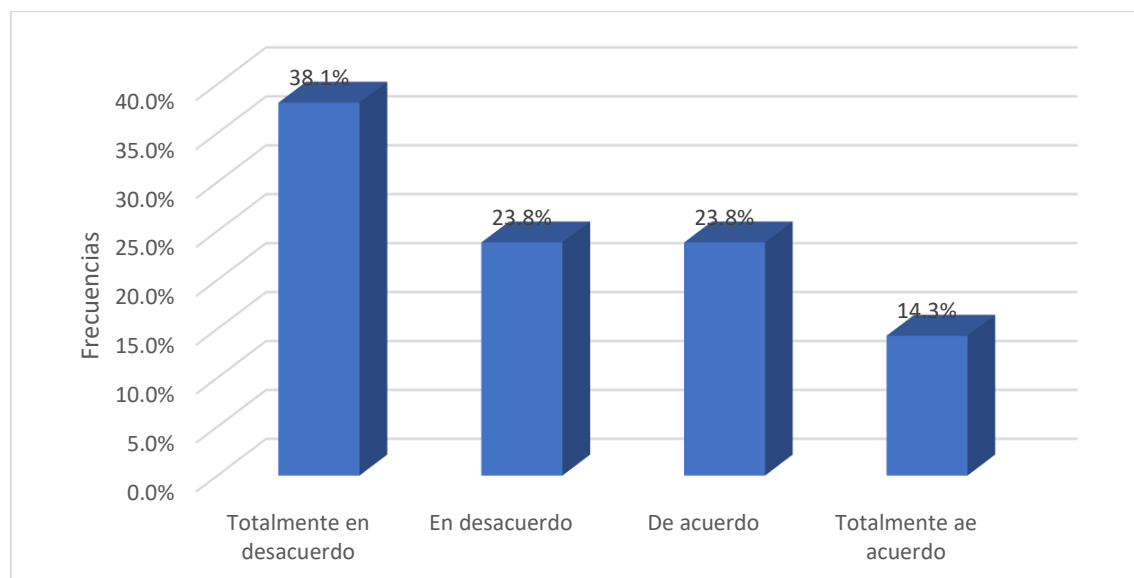
Sobre este ítem, básicamente la mayoría no tiene que responsabilizarse por personas adultas.

Brechas salariales por género en la empresa Importadora Castro ubicada en el cantón Esmeraldas, Ecuador en el año 2021.

Dentro de la empresa importadora Castro, se manejan políticas internas que incluso hacen referencia bajo lo establecido en la ley del trabajo, tablas salariales por cargo, las cuales garantizan el pago ajustado a las funciones que se cumplen y la cantidad de horas dedicadas durante la jornada laboral. En este sentido, la implementación salarial se maneja dentro de la estructura organizativa de la empresa directamente proporcional a las capacidades del talento humano relativo al puesto a ocupar, indistintamente del género del recurso

Figura 7

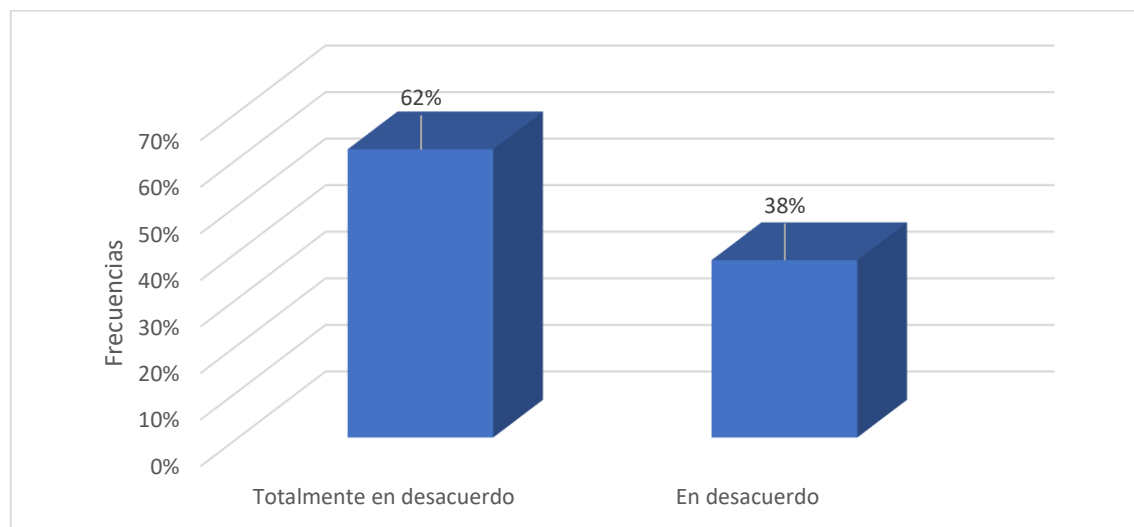
A menudo las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos.



De los informantes claves más del 60% está en desacuerdo en que a menudo las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos. Sin embargo, hay un porcentaje considerable que está de acuerdo con esta posibilidad.

Figura 8

¿Considera que la responsabilidad o actividad asignada, que la empresa estableció para usted, no se correspondía con el sueldo devengado, afectando tu motivación laboral y su trayectoria profesional?



En este ítem se evidencia que los sueldos dentro de la empresa Importadora Castro están sujetos a las responsabilidades asignadas, es decir, que cada uno de los cargos mantiene una distribución equitativa entre las funciones a realizar y el salario, generando un ambiente de motivación estable prácticamente para el 100% de sus trabajadores en ambos géneros.

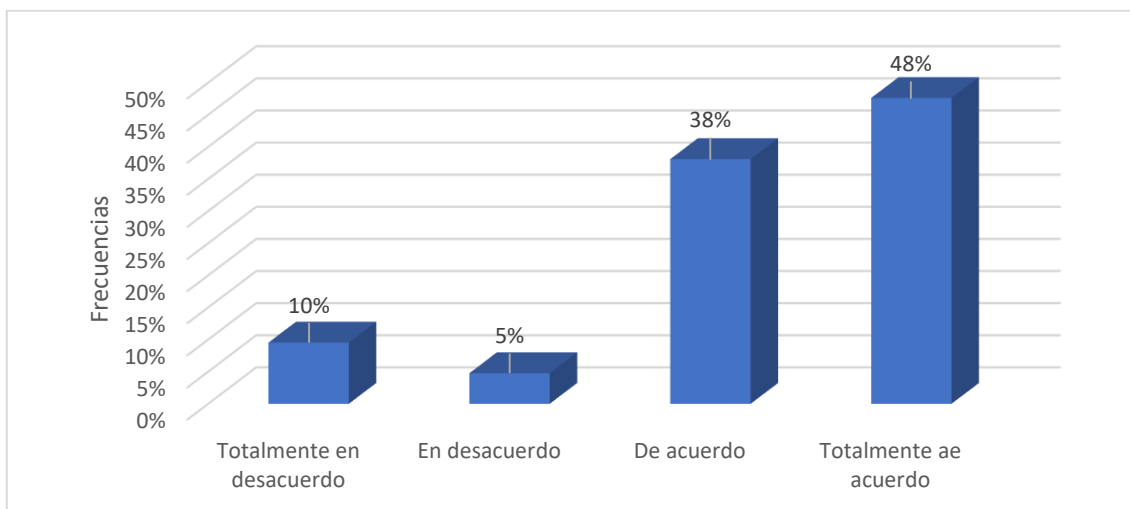
Aspectos normativos inherentes a la equidad de género asociados a las relaciones laborales en la empresa Importadora Castro ubicada en el cantón Esmeraldas, Ecuador en el año 2021.

En conversación con la encargada de talento humano, se consultó con respecto a la normativa interna, cabe destacar que no se logró acceder a dicha norma, sin embargo, se explicó por esta representante de la empresa, que es política de la empresa el respeto

trabajo en equipo y la solidaridad con los compañeros; aspectos que han llevado a la Importadora Castro a mantener un ambiente de equilibrio e igualdad de género, aunque como en todo ambiente laboral existen focos de distracción, que luego son solventados con charlas corporativas y actividades de integración.

Figura 9

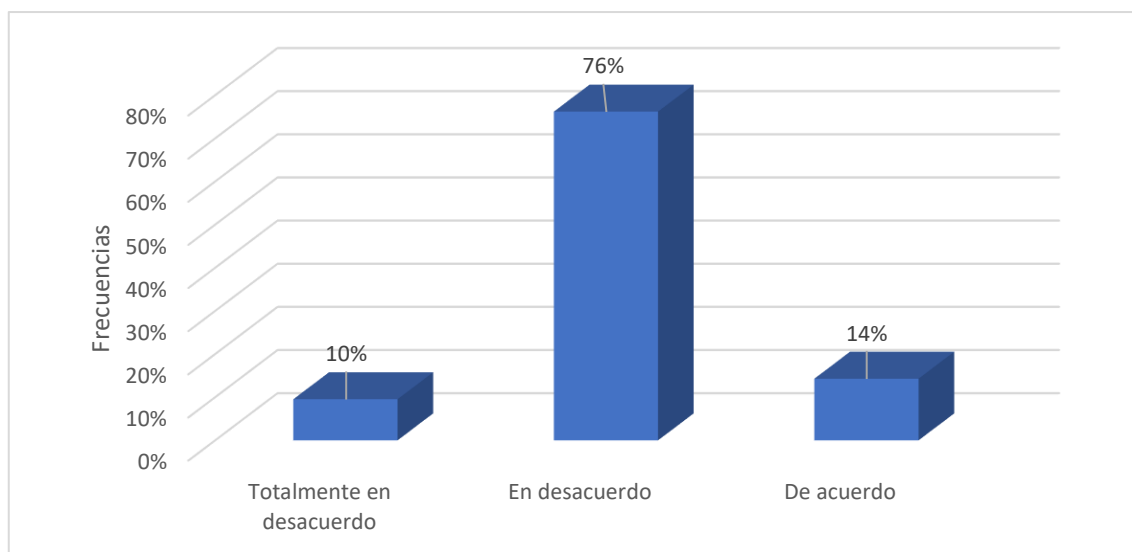
¿Durante los últimos tres años ha llegado a escuchar los siguientes comentarios en su entorno laboral: “¡Qué puedes esperar, es mujer!”



De los resultados, sobre comentarios discriminatorios hacia el género femenino, se evidencian que un porcentaje significativo ha escuchado expresiones de este tipo.

Figura 10

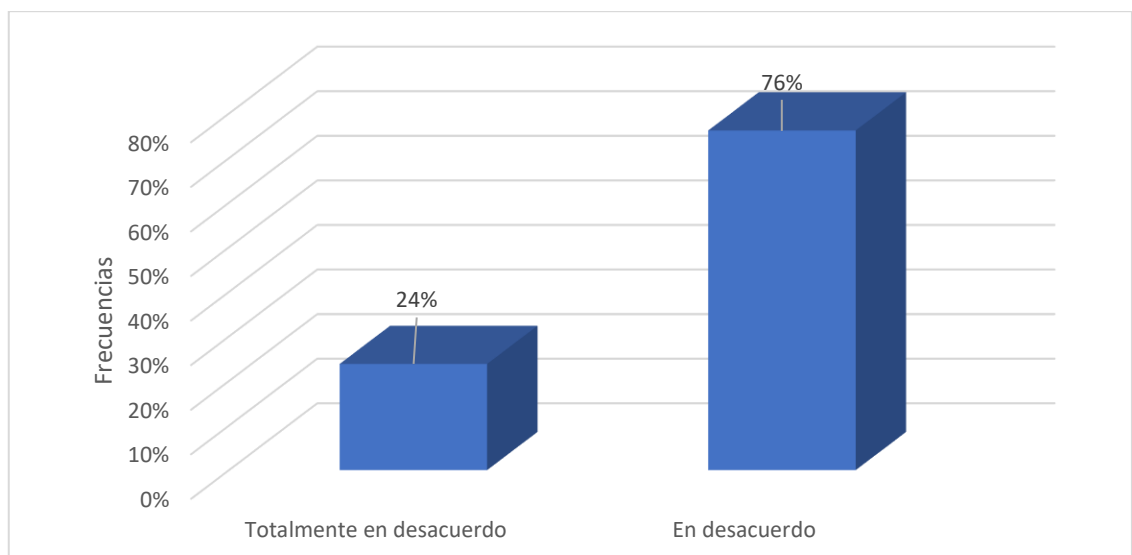
¿En los últimos dos años en la empresa que laboras te han dicho frecuentemente piropos no deseados acerca de tu apariencia?



Con respecto al trato del personal relacionado con palabras indeseadas haciendo referencia a la apariencia física de las personas, como “piropos” (halago o forma de expresar gusto por otra persona) un 86% indicaron no haberlas recibido en su espacio de trabajo.

Figura 11

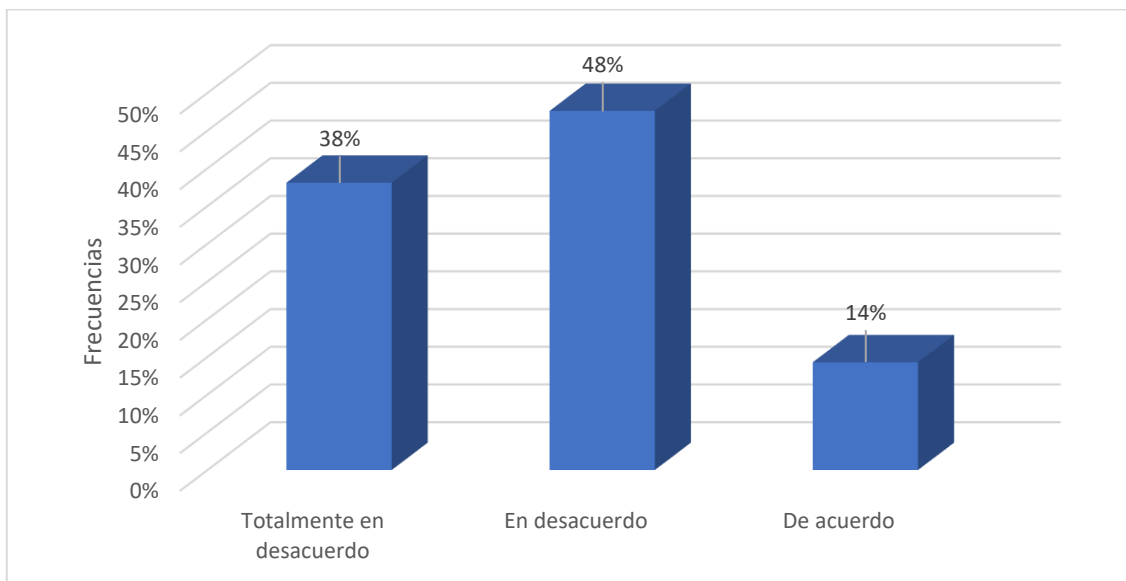
¿En los últimos dos años en la empresa donde laboras te han dicho bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa?



Según los informantes encuestados, el 76% expresan estar en desacuerdo de recibir ese tipo de bromas, comentarios o preguntas.

Figura 12

¿En los últimos dos años en la empresa que laboras ha sentido miradas morbosas o gestos que le molesten?



En los resultados obtenidos sobre percibir miradas morbosas o gestos que le molesten en los últimos dos años en la empresa, aproximadamente un 86% de los encuestados manifestó no estar de acuerdo con haber recibido estas acciones por parte de sus compañeros de trabajo o personas cercanas en su área laboral.

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

En función de la discriminación laboral, se evidenció que en la empresa Importadora Castro en la Provincia de Esmeraldas, se mantiene un ambiente laboral de respeto e igualdad de género donde la comunicación interna pasa a jugar un papel fundamental, evidenciándose esto en los aportes positivos hacia la ejecución de sus funciones.

Además, los resultados denotaron que los colaboradores poseen una opinión segada hacia el trabajo masculino desde el hogar, razón que influye en las solicitudes de empleo que llegan a la empresa sean de sexo masculino, según lo expresado en conversación con la persona encargada de talento humano de esta sucursal, sin embargo, durante la entrevista que se realizó, se expresó que a través de las políticas internas de igualdad de género de esta empresa, se mantiene un equilibrio en relación a la contratación y asignación de tareas. Concordando con Reyes et al. (2018) quienes demostraron en su estudio que las políticas internas juegan un rol fundamental en la organización en donde los directivos tienen la obligatoriedad de plantear propuestas y alternativas para tratar de erradicar o mitigar problemáticas en torno a la equidad de género en el ámbito laboral.

Se observó además, que el factor familiar en los empleados es influyente en el desarrollo de sus labores de manera equitativa por género, esto fundamentado en que a pesar, que la mayoría de los individuos de la muestra son mujeres, la respuesta a responsabilizarse de hijos e hijas es negativa, esto podría indicar que existe en las familias de los colaboradores de la empresa Importadora Castro, un sentido de compromiso, que permite al sexo femenino participar activamente en trabajos, permitiendo así la equidad de género en diferentes labores.

Estos resultados, reflejan similitud a lo encontrado por Abramo (2006), donde la dinámica social y familiar permitió que las mujeres encontraran el apoyo a través de su organización sindical, para lograr planificarse y encontrar mecanismos que les

permitieran ocupar diferentes cargos en las organizaciones sin descuidar labores que junto a su familia cumplen, permitiéndoles empoderarse y ganar liderazgo disminuyendo la desigualdad de género.

Lo antes señalado, permite inferir que el trato a los trabajadores en la empresa Importadora Castro en la Provincia de Esmeraldas, se ha llevado de manera cordial y ofreciendo igualdad de oportunidades para su desarrollo dentro de la empresa, logrando incluso escalar o crecer con los años dentro de la misma institución de manera equitativa sin ningún tipo de discriminación por género que influya en las relaciones laborales. De igual manera, Navarro (2006), expresa que la empleabilidad depende de la convergencia de las habilidades y competencias de los buscadores de empleo en el mercado laboral, su análisis requiere enfocarse en dimensiones relacionada a las capacidades del recurso humano que a un género específico.

Se puede evidenciar, según la CEPAL (2019), que la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido trascendente en Ecuador, fundados en marcos legales que promueven toda clase de actos que generen discriminación o violencia de género, en el lugar de trabajo o en las actividades que se cumplen como producto de la relación laboral, así como prestar especial atención a aquellas situaciones que requieran protección especializada, como en los casos de las víctimas de violencia de género y acoso laboral o sexual.

Así como lo estudió Abramo (2006), sobre la incorporación de la dimensión de género a las políticas de empleo donde afirmó que la discriminación de género en el mercado de trabajo se manifiesta sobre todo en la llamada segregación ocupacional. Concordando con la presente investigación en donde estos señalamientos, invitan a las empresas tanto del sector privado como público a generar políticas internas de igualdad de género que vayan de la mano con las necesidades y características particulares de las zonas económicas donde se desenvuelven, para aportar de manera equitativa a los procesos desarrollo socioeconómicos en las diferentes provincias, siendo el caso particular de estudio el cantón Esmeraldas.

El Ecuador, en su gran transición hacia la igualdad de género y la inclusión, ha establecido principios constitucionales con énfasis en la igualdad de género, en los que todas las personas son titulares de todos los derechos, principios, oportunidades y obligaciones, en los que nadie puede ser discriminado por su edad, raza, género, identidad de género, situación económica, cuestiones culturales o enfermedad. Todos los actos de violencia y discriminación están penados por la ley. Una evidencia de la implementación de acciones para proteger la igualdad de género es que para el 2022, la tasa de desempleo femenino será de 3.5% a nivel nacional. (INEC, 2021)

En efecto, en Ecuador es tangible la existencia de un incremento en la participación de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano lo cual, favorece la economía del país, además, se evidencia que las mujeres no solo han accedido a estudios superiores, sino que sobrepasan los porcentajes de graduados masculinos y por ende los datos de empleo son homogéneos (Castillo, 2020). Esta afirmación permite establecer una comparación oportuna para la motivación que empresas como Importadora Castro fomentan al género femenino, brindando igual de oportunidades y crecimiento profesional.

Coincidiendo con lo que señala, Ruiz (2009), resalta que las funciones y roles que se establecen por motivos de género originaron conflictos que actualmente se han transformado, valorando aspectos intelectuales, competencias y desempeño del agente intelectual en el ámbito político, social y sobre todo laboral.

Aunado a lo establecido en el Código del trabajo (2012), refiriéndose debe existir equidad salarial de acuerdo a la labor que se esté desempeñando sin discriminación en motivo de sexo, género, etnia, social, político, cultural, económico, estado de salud o cualquier índole que atente contra la vida de una persona. Siendo obligaciones del empleador que la contratación tiene que ser de acuerdo a los principios de la equidad laboral sin existir ningún tipo de preferencia, discriminación o acto que vulnere los derechos de las personas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Sobre la base de este necesario estudio, se presentó los principales hallazgos obtenidos a lo largo de la investigación:

De manera general y a lo largo de los años, se ha evidenciado en las instituciones del estado y el mismo sector privado que a mayor ascenso, mayor desigualdad, las diferencias muestran la desigualdad que afrontan las mujeres en todos los niveles, y se hace más evidente en puestos de dirección. Según en la identificación jerárquica de participación de la mujer, no ocupan los puestos de una forma equitativa.

De acuerdo al diagnóstico realizado en la empresa Importadora Castro ubicada en el cantón Esmeraldas se determinó que los factores asociados a la equidad de género, se los determina en base al trabajo en equipo, la comunicación y el valor que se le da a las normativas internas y políticas de la empresa, siendo indicadores que permiten la gestión del talento humano de manera eficiente, brindando igualdad de oportunidades a sus empleados.

Se identificó que no existen brechas salariales por género en la empresa Importadora Castro ubicada en el cantón Esmeraldas debido a que las contrataciones se generan desde la matriz de recursos humanos de acuerdo a la escala salarial estipulada en el mercado laboral, además al momento de contratar o subir de puesto se basan en las capacidades enfocadas a ocupar un cargo indistintamente sea su género.

Finalmente, en relación a los aspectos normativos inherentes a la equidad de género asociados a las relaciones laborales en la empresa Importadora Castro ubicada en el cantón Esmeraldas, Ecuador en el año 2021, se evidenció que la institución se ampara al marco legal establecido en la constitución de la República del Ecuador, incorporando la igualdad y justicia en el ámbito de oportunidades iguales para hombres y mujeres, prevaleciendo la equidad de género en todo nivel. Además, posee reglamentos y políticas internas que respaldan las actividades y funciones que ejecutan.

Recomendaciones

La capacitación constante y las actividades de integración permitirán que los equipos de alto desempeño se consoliden, además de la oportunidad a los diferentes géneros a ocupar posiciones de mando y control, demostrando así la capacidad para coexistir intercambiando roles dentro de la institución para fortalecer los proyectos y cargos ocupados.

Fomentar mediante actividades inclusivas que las mujeres sean valoradas por su labor, así como balancear al personal por gerencia para lograr un entorno no sexista y equitativo. Fomentando la integración de la ley a favor de las funciones del personal sin importar su género.

Mantener tablas de remuneración acordes al cargo más no al ocupante de este, ya que, así como lo establecen los manuales de Talento Humano, cada cargo se verá fortalecido por la persona que lo ejerza, sin embargo, para ello debe existir motivación e igualdad sin ningún tipo de discriminación para alcanzar el máximo potencial de cada uno de los empleados y colaboradores.

Se recomienda reforzar e implementar normativas que vayan orientadas a las propuestas emitidas a la Importadora Castro en la ciudad de Esmeraldas, para aportar a la construcción de sociedades sostenibles donde la igualdad de género se presente como una de las banderas de trabajo en equipo para el logro de metas en común.

REFERENCIAS

- Abramo, L. (2003). Notas sobre la incorporación de la dimensión de género a las políticas de empleo y erradicación de la pobreza en América latina. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 1º de mayo de 2010 de www.oit.org
- Abramo, L. W. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina (pp. 978-92). Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo. http://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/21571/1/12_oit-trabajo_decente_y_euidad_de_genero.pdf
- Andrés, L. (2011). Racismo y discriminación laboral: afrodescendientes en Quito. *Antropología Cuadernos de investigación*, (11), 51-64. https://scholar.google.com/ec/scholar?q=racismo+laboral+pdf&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
- Asamblea Nacional (2018). Ley Organiza Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- Banco Interamericano de Desarrollo (2021). Equidad de género en el mercado laboral Nicaragua. *Revista Ivonne Siu*. <https://web.worldbank.org/archive/website01404/WEB/IMAGES/CGANICAR.PDF>
- Bazán, C. (2020). Igualdad de género en Ecuador: estas son las piedras que la obstruyen. *Expreso*. <https://www.expreso.ec/actualidad/igualdad-genero-ecuador-indice-paridad-foro-economico-mundial-3257.html>
- Bernal, C. (2010). Desigualdad, exclusión y globalización: Hacia la construcción multicultural de la igualdad y la diferencia” en Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad. Danilo Caicedo y Angélica Porras Editores. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222

- Castillo, C. (2020). Género y Empleabilidad: Estudio de caso de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca. *Colloquium editorial, Ecuador*.
- Castillo, J. (1992). "El absentismo laboral de la mujer: el fin de un mito". Artículo en El País, 7/11/1992, pág. 44. https://www.researchgate.net/publication/234840684_Cuanto_cuestan_las_mujeres_Un_analisis_de_los_costos_laborales_porsexo
- Castillo, H., Henríquez, M., & Zambrano, F. (2020). Validación de un Instrumento para evaluar Actitudes hacia la Igualdad de Género en Estudiantes Universitarios. San Gregorio, 101-118.
- CEPAL (2006). Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social. Documento de proyecto. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/3676/S2006023_es.pdf
- Código del Trabajo (2012). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 26-sep-2012 Estado: Vigente. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo CIOE (2020). ¿Qué Es La Discriminación En El Empleo? <https://www.eeoc.gov/es/youth/que-es-la-discriminacion-en-el-empleo>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes. Naciones Unidas, Santiago: Publicación de las Naciones Unidas.
- Cruces, Y. (2014). La desigualdad de género en el Mercado Laboral: Caso Catalán. Estudio de caso. http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57958/1/22A_Cruces_Ilanos.pdf
- Educadno en Igualdad (2020). Interseccionalidad: definición, historia y guía <https://www.educandoenigualdad.com/2020/02/20/interseccionalidad-definicion-historia-y-guia/>

- Euroinnova (2020). La inserción laboral en el mercado laboral. *Escuela de Negocios*.
<https://www.euroinnova.ec/que-es-la-insercion-laboral>
- Gaete Contreras, M. A., Salgado Moreno, C. D. L. Á., & Jiménez Figueroa, A. (2019). *Percepción de equidad de género, equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa vitivinícola, Maule* (Disertación Doctoral, Universidad de Talca (Chile). Facultad de Psicología). <http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/11852/5/20190047.pdf>
- Gallegos, D. (2018) Discriminación laboral en Ecuador. *Revista de Educación*, 32. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
- Guzmán, V. (1998). La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas. *Encrucijadas del saber, los estudios del género en las ciencias sociales*. Recuperado de http://www.sidocfeminista.org/images/books/01459/01459_00.pdf
- Kirovová , Y. (2007). Expectativas de la organización y número de graduados. Mapeo del Conocimiento Psicológico para la Sociedad, CAPA, 1-8. Lantarón, BS (2014).
- Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad (2014). Registro Oficial Suplemento 283 de 07-jul.-2014 Estado: Vigente. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/11-Ley-Org%C3%A1nica-de-los-Consejos.pdf>
- Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo En Hogar (2015). Registro Oficial Suplemento 483 de 20-abr.-2015 Estado: Vigente. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf>
- Lohman, M., Medina, V., & Coronilla, U. (2018). Igualdad de género en el trabajo: caso de la Escuela Superior de Cómputo (ESCOM) del Instituto Politécnico Nacional (IPN) . *Revista Iberoamericana de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 98-112.

- Memije, A. Ventura, R. Zaragoza, M y. Alemán, M (2020). Desigualdades de género en la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Guerrero, México. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787020/html/>
- Mendoza, C. López, S y Carmen, V. (2008). La Intervención de la mujer en el Ámbito Laboral con enfoque de Género <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/463/La%20intervencion%20de%20la%20mujer%20ambito%20laboral.pdf?sequence=1>
- Meynen, V y Vargas, L. (2002) “La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, N° 36, pp. 79-94. https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf
- Naciones Unidas, (2021). ¿Qué es la igualdad de género? ¿En qué consiste? *Ayuda en Acción*. <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/mujer/igualdad-de-genero/>
- Navarro, M. (2006). Las competencias profesionales demandadas por las empresas: el caso de los ingenieros. Revista de Educación, 341, 643-661. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2165289>
- ONU Mujeres (2021). Problemas del Ecuador. Sede ONU Mujeres. <https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/ecuador>
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la educación superior*, 44(174), 7-17. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000200001
- Organización Internacional del Trabajo (1016) La igualdad de remuneración como solución a la discriminación basada en el sexo. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introduction>

- Organización Internacional del Trabajo (2021). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Cinterfor*.
<https://www.oitcinterfor.org/node/6487>
- Organización Mundial del Trabajo (2014). Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Organización Mundial del Trabajo, (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Parl-americanas (2020). Interseccionalidad. Revista en línea https://parlamericas.org/uploads/documents/Intersectionality_es.pdf
- Pérez, E., y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-34. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf>
- Reyes, R. Moreno, T. y Camacho, M. (2018). Análisis de la Equidad de Género, en el Ámbito Laboral, dentro de las Empresas Privadas e Instituciones Gubernamentales de Villahermosa, Tabasco, México. <http://ru.iiec.unam.mx/3941/1/220-Reyes-Moreno-Camacho.pdf>
- Ruiz, R. (2009). El principio de igualdad entre hombres y mujeres. Del ámbito público al ámbito jurídico familiar. *Murcia*, Universidad de Murcia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=49897>
- Sandoval, L. (2002). Pierre Bourdieu y la teoría sobre la dominación masculina. *Revista Colombiana de Sociología*, 7(1), 55-73. <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss32/8/>
- Tipa, J. (2019). Las prácticas corporales y el racismo colorista en el contexto mediático. *Dossier*. <http://www.scielo.org.mx/pdf/interdi/v8n22/2448-5705-interdi-8-22-113.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. CUESTIONARIO SOBRE EQUIDAD LABORAL POR GÉNERO

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada ítem, y de acuerdo a su criterio marque con una equis “X” en el cuadro la respuesta que considere correcta.

DATOS PERSONALES.

1. Edad: _____
2. Género:

Masculino	
Femenino	
Otro	

CUESTIONARIO.

Alternativas de Respuesta		Totalmente de acuerdo TA	De acuerdo DA	En desacuerdo ED	Totalmente en Desacuerdo TED
CUESTIONARIO					
		TA	DA	ED	TED
N.º	PREGUNTA	4	3	2	1
1	Las mujeres dedican más energía al bienestar de sus hijos y su familia que a su trabajo.				
2	Los hombres no están capacitados, como las mujeres, para el cuidado de los niños/as, los enfermos/as y los ancianos/as				
3	Es natural que los padres y madres tiendan a conceder más libertad a los hijos varones, ya que las hembras siempre correrán peligros mayores.				
4	¿Durante los últimos tres años ha llegado a escuchar los siguientes comentarios en su entorno laboral: “Qué puedes esperar: es mujer”?				
5	Los y las homosexuales no deberían ser considerados en cargos gerenciales dentro de las empresas.				
6	¿En los últimos dos años en la empresa que laboras te han dicho frecuentemente piropos no deseados acerca de tu apariencia?				
7	¿En los últimos dos años en la empresa donde laboras te han dicho bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa?				
8	En los últimos meses has tenido que responsabilizarte de hijos e hijas.				
9	¿En los últimos dos años en la empresa que laboras ha sentido miradas morbosas o gestos que le molesten?				
10	A menudo las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos.				
11	¿En los dos últimos meses ha tenido que responsabilizarse de personas adultas?				
12	¿Considera que la responsabilidad o actividad asignada, que la empresa estableció para usted, no se correspondía con el sueldo				

	devengado, afectando tu motivación laboral y su trayectoria profesional?				
--	--	--	--	--	--

¡¡Muchas Gracias!!