



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**  
**SEDE GUAYAQUIL**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Análisis de la aplicación de los derechos laborales de las mujeres en entidades privadas de Guayaquil.**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del  
Título de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**AUTOR: ANGGIE ALEXANDRA GARCIA MARTINEZ**  
**TUTOR: CPA. JUAN EMILIO BALÁS LEON**

**GUAYAQUIL - ECUADOR**  
**2023**

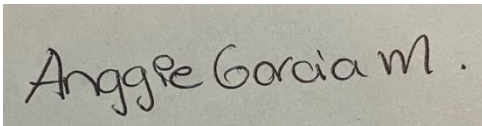
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN**

Yo, Angie Alexandra García Martínez con documento de identificación N° 095294474-2 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 15 de diciembre del 2023.

Atentamente,



---

Angie Alexandra García Martínez

C.I.: 095294474-2

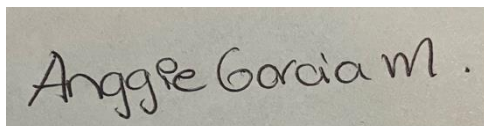
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Angie Alexandra García Martínez con documento de identificación No. 095294474-2, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del artículo académico: **“Análisis de la aplicación de los derechos laborales de las mujeres en entidades privadas de Guayaquil”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Administración de Empresas, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 15 de diciembre de 2023.

Atentamente,



---

Angie Alexandra García Martínez

C.I.: 095294474-2

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Juan Emilio Balás León con documento de identificación N° 090959120-8, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **“Análisis de la aplicación de los derechos laborales de las mujeres en entidades privadas de Guayaquil”**, realizado por Anggie Alexandra García Martínez con documento de identificación N° 095294474-2, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 15 diciembre del año 2023

Atentamente,



Cpa. Juan Balás León, MBA.

C.I.: 090959120-8

# **Análisis de la aplicación de los derechos laborales de las mujeres en entidades privadas de Guayaquil.**

Analysis of the application of women's labor rights in private entities of Guayaquil

**ANGGIE ALEXANDRA GARCÍA MARTINEZ**  
agarciam1@est.ups.edu.ec

## **Resumen**

El presente artículo tuvo el objetivo general de analizar la aplicación de los derechos laborales de las mujeres en entidades privadas de Guayaquil, Ecuador. Abordó la problemática de la discriminación de género y respeto a los derechos de la mujer en el sector laboral privado. En cuanto a los objetivos específicos se definieron 3, identificar la gestión de las áreas de talento humano respecto a la igualdad de género en el ámbito laboral de entidades privadas de Guayaquil, reconocer la percepción de las mujeres que laboran respecto al cumplimiento de sus derechos laborales por parte de las entidades privadas y determinar si en Guayaquil existe discriminación a la mujer en el ámbito laboral privado. La metodología utilizada tuvo un enfoque mixto al ser una investigación del tipo cuantitativo y cualitativo. Las técnicas de investigación utilizadas fueron la entrevista y la encuesta, las cuales fueron aplicadas a expertos en las áreas de talento humano de las empresas y a los trabajadores de dichas compañías respectivamente. Los resultados obtenidos mostraron que las organizaciones actualmente se encuentran socializando el tema de la discriminación laboral de la mujer, pero falta mucho por hacer en cuanto a sensibilizar a su personal y garantizar que se respetarán los derechos laborales y brindar igualdad de oportunidades para las mujeres desde los procesos de reclutamiento y contratación de personal. Respecto de la perspectiva de los empleados, se percibe que los derechos laborales de la mujer son respetados en la mayoría de los casos, sin embargo, existen aún situaciones en las que esto no sucede, el respaldo de la normativa laboral también es pobre y en conjunto son condiciones propicias para que el riesgo de sufrir discriminación de género en el trabajo sea alto.

## **Palabras Claves**

Derechos laborales – Género – Mujeres – Sector privado – Guayaquil

## **Abstract**

This article had the general objective of analyzing the application of women's labor rights in private entities in Guayaquil, Ecuador. It addressed the problem of gender discrimination and respect for women's rights in the private labor sector. Regarding the specific objectives, 3 were defined: to identify the management of human talent areas with respect to gender equality in the workplace of private entities in Guayaquil, to recognize the perception of women who work regarding compliance with their labor rights by private entities and determine whether in Guayaquil there is discrimination against women in the private workplace. The methodology used had a mixed approach as it was a quantitative and qualitative research. The research techniques used were the interview and the survey, which were applied to experts in the areas of human talent of the companies and to the workers of said companies respectively. The results obtained showed that organizations are currently socializing the issue of labor discrimination against women, but much remains to be done in terms of raising awareness among their staff and guaranteeing that labor rights will be respected and providing equal opportunities for women from the recruitment and hiring processes of personnel. Regarding the employees' perspective, it is perceived that women's labor rights are respected in most cases, however, there are still situations in which this does not happen, the support of labor regulations is also poor and in together they are favorable conditions for the risk of suffering gender discrimination at work to be high.

## **Keywords**

Labor rights – Gender – Women - Private sector – Guayaquil

---

## 1. Introducción

Desde épocas prehistóricas, la mujer cumplió diferentes papeles enfocados en velar por los hijos, recoger alimentos y prepararlos para su familia. También participaba en algunas actividades relacionadas a la dirigencia de comunidades y en conflictos armados era la encargada de proporcionar cuidados a los lesionados. Desde el último siglo, se le había asignado el rol de cuidar del hogar y realizar labores domésticas.

Actualmente, aparte de encargarse de las tareas de la casa y del cuidado de los niños, fusionó esto con su actividad laboral.

Los estudios que toman en cuenta la perspectiva de género contribuyen a identificar cómo influyen las instituciones y la política en que siga existiendo diferencias de género (Segovia, et al., 2020).

Existe una idea bastante interesante que surgió en el Ecuador para combatir la desigualdad de género, la denominada Economía Violeta. Su objetivo es disminuir la disparidad que existe a nivel de educación, sociedad, economía, laboral, entre mujeres y hombres. Uno de los aspectos que promueve la economía violeta es que el género femenino ocupe cada vez más puestos laborales altos como dirigencias o gerencias. De igual manera, se enfoca en que las mujeres trabajen bajo las mismas circunstancias laborales (Secretaría de Derechos Humanos del Ecuador, 2020).

Erradicar la desigualdad es tarea de varios grupos de la sociedad, comenzando por el Gobierno Nacional, las Organizaciones No Gubernamentales, las empresas, la sociedad internacional, etc. Todos los actores anteriormente mencionados colaboran de manera integral para que esto sea posible, si cada uno hace su parte, se creará un ambiente de igualdad de condiciones y oportunidades para ambos géneros. Para explicar esto es válido citar un ejemplo, el Gobierno podría tomar en cuenta las sugerencias de las organizaciones internacionales e implementar un plan que fomente que las mujeres participen económicamente con beneficios para las empresas, las cuales deben contratar más personas del género femenino ofreciéndoles exactamente las mismas oportunidades.

La importancia de este tema radica en la situación actual del país en cuanto a igualdad de género se refiere, pues lamentablemente se registra desigualdad en el ámbito laboral y poco respeto a los derechos de la mujer, pues según cifras del INEC (2020), la tasa de desempleo del género femenino es mayor a la tasa del género masculino, y al realizar una comparativa de puestos laborales similares, que por supuesto exigen los mismos requisitos, el hombre refleja una ventaja respecto al sueldo que percibe en comparación con la mujer.

Si se revisan las cifras del 2022, se registra una tasa de empleo adecuado del 27% en el caso de las mujeres y de 40.1% para los hombres. En cuanto a la tasa de desempleo, para los hombres es de 3.8% y para las mujeres de 5.1%, esto no concuerda con el principio de igualdad que plantea la constitución en su Art. 11, numeral 2 (INEC 2022).

La desigualdad de género es un fenómeno que no solo existe a nivel local, sino también en varios lugares alrededor del mundo, basta con revisar las estadísticas de género en cargos de alta dirección de compañías grandes o en los jefes de estado de los diferentes países. Esta disparidad se ha combatido con varias iniciativas, sin embargo, son casos que aún se evidencian en todo el mundo (Barragan, 2018).

Algunos de los factores que fomentan la desigualdad de género se relacionan con comportamientos arraigados en las personas, conductas que eran frecuentes en épocas pasadas pero que hoy en día ya no son socialmente aceptados, como el poner en una situación de inferioridad a la mujer o discriminarla. La forma en que actúa el ser humano al estar inmerso en estas situaciones está determinada por el entorno en el que creció, el criterio que adoptó y también los grupos sociales con los que ha interactuado. Lo anterior se refiere a que los valores que influyen en el comportamiento de las personas pueden estar alineados o en contra de los valores que se practican en otros grupos de la sociedad (Daniel et al., 2015).

Contrario a las reglas, el hecho de que una persona no maneje los mismos valores que el grupo social con el que se está relacionando, no quiere decir que será objeto de algún acto punitivo social, pues algunos estudios en este campo concluyen que es frecuente que los valores que una persona dice practicar no siempre estarán alineados con la forma en que este se comporta y actúa en su ambiente (Reynoso & Arbaiza, 2023).

La investigación busca conocer el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres de las empresas privadas de Guayaquil, el objetivo general de esta investigación es analizar la aplicación de los derechos laborales de las mujeres en entidades privadas de Guayaquil, para desarrollarlo se siguen los siguientes objetivos específicos: identificar la gestión de las áreas de talento humano respecto a la igualdad de género en el ámbito laboral de entidades privadas de

Guayaquil, reconocer la percepción de las mujeres que laboran respecto al cumplimiento de sus derechos laborales por parte de las entidades privadas y determinar si en Guayaquil existe discriminación a la mujer en el ámbito laboral privado.

### **1.1 Igualdad de remuneración**

El marco legal ecuatoriano ha evolucionado paulatinamente en cuanto a igualdad de género, pero, lo que sucede en la realidad no refleja estos cambios. Basta con revisar las estadísticas y adentrarse un poco más en los entornos laborales, pues se evidencian situaciones discriminatorias hacia la mujer, y lo más preocupante es que en unos pocos casos se ha normalizado de algún modo y ahora se ha convertido en una especie de violencia pasiva. Algunos ejemplos de situaciones en las que esto se materializa son los ataques físicos, rechazo, la intolerancia, las agresiones verbales, la ignorancia, entre otras, que contribuyen a comportamientos machistas que resultan en exclusión y opresión. El reconocer a la mujer como un igual con respecto al hombre en el mercado laboral nacional, no se ha logrado plasmando que se asegurará el respeto de sus derechos en el ordenamiento jurídico, esto ha vuelto necesario hacer una aproximación de la legislación como sujeto del trabajo, con la finalidad de acordar las condiciones necesarias para que se goce de igualdad en el ámbito laboral.

La igualdad de remuneración se refiere a que tanto las personas del género masculino como las del género femenino por derecho propio, deben obtener exactamente la misma compensación económica por hacer un trabajo con funciones similares o cuando estas son distintas pero el resultado de dichas labores genera un trabajo de igual valor en base a ciertos factores como lo son las condiciones laborales, responsabilidad, calificaciones, esfuerzo (ONU Mujeres, 2021).

La igualdad de remuneración se refiere a garantizar que las personas de ambos géneros obtengan la misma compensación económica por ejecutar un trabajo igual o semejante. Esto aplica de igual forma para situaciones en las que se hace un trabajo distinto pero que genera igual valor, esto debe definirse en base a criterios objetivos como el esfuerzo, las condiciones laborales, responsabilidad, competencias, entre otras.

Esta valoración contribuye a combatir la brecha salarial entre ambos géneros, especialmente en situaciones en las que aún predominan estigmas sociales sobre el valor generado por los llamados “trabajos femeninos”. Este tipo de trabajos están relacionados a las labores en las que el género femenino es predominante como las labores de cuidado que ha sido poco valorado, considerando que se trata de un trabajo que exige mucha responsabilidad, esfuerzo y aptitudes específicas. La brecha salarial debe ser abordada en todas las ocupaciones y sectores.

### **1.2 No discriminación**

La no discriminación define que se garantizará la igualdad de condiciones y trato entre las personas, independientemente del grupo social, nacionalidad, etc. al que correspondan. Esto se refiere a que se promueve el respeto a los derechos, dignidad e igualdad para los individuos. Desde tiempos pasados, el concepto de discriminación se conocía como un antónimo de igualdad, por lo tanto, cualquier acción que se realizara y que la misma vaya en contra de la igualdad, se definía como discriminación y como tal, era objeto de penalización social en primer lugar, y dependiendo el caso, jurídica.

En el país, se han dado innumerables casos de discriminación de género, etnia, orientación sexual, discapacidad, emigración, que en algunas ocasiones derivó en genocidio (Pinto, et al., 2019). Con la finalidad de afrontar toda esta clase de situaciones que atentan en contra del principio de igualdad en el país, se disponen en la Constitución de acciones afirmativas y políticas de discriminación positiva. Acerca de lo anterior, Albeniz (2016) señala que no todas las situaciones de desigualdad significan discriminación, solo aquellas que no se han justificado de manera razonable. Entre las acciones afirmativas relacionadas a con esto están la inclusión de las personas del género femenino en todos los sectores tanto privado como público con el objetivo de igualar la misma cantidad de mujeres que hombres en cargos de alta dirección.

Las afectaciones en el mercado laboral ecuatoriano producto del Covid-19, ha perjudicado más al género femenino. Según la última Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu), publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), que recoge datos de 2022, se observa que tan solo 2 de cada 10 mujeres, que fueron parte de la fuerza laboral, tuvieron un empleo adecuado; por lo que la brecha de género en cuanto a acceso a empleos de calidad aún se mantuvo. Los indicadores ponen en evidencia la desventaja de las mujeres en distintos aspectos. La brecha de género en el desempleo sigue siendo marcada, con una tasa de 5,1% para las mujeres y del 3,8% en los hombres. (INEC, 2022).

La discriminación de género no permite que una sociedad progrese, puede también disminuir la productividad, haciendo que la economía de un país se vea impactada de manera negativa, afecta la institucionalidad y dificultar el progreso de las capacidades futuras y actuales. En la

realidad de Latinoamérica, la sociedad todavía frena que el género femenino pueda desarrollarse, mediante compensaciones económicas desiguales, escasas oportunidades laborales y mayor tasa de desempleo. Y debido a que esta desigualdad desfavorece el bienestar y progreso de la sociedad, el tema de vuelve relevante.

### **1.3 Protección durante el embarazo**

Según dicta el Código de Trabajo en su Art. 152, toda persona del género femenino posee el derecho a una licencia con remuneración de 12 semanas por nacimiento de hijos. Si se diese el caso de nacimientos múltiples, tendrá derecho a 10 días extra. Su ausentismo en el trabajo será justificado a través de la entrega de un certificado médico avalado por el IESS o en su defecto, emitido por otro profesional médico; dentro de este documento se debe detallar la fecha del parto (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2012).

El cuerpo normativo mencionado anteriormente también dispone en su Art. 153, que el embarazo no es causal para finalizar un contrato de trabajo, y que la mujer en cuestión no puede ser reemplazada de manera permanente mientras dura su licencia. Respecto de la compensación económica percibida, la mujer tiene derecho a recibirla en su totalidad a excepción de lo previsto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. En caso de hacer caso omiso a lo dispuesto por el Código del Trabajo, el juez que lleve el caso ordenará la reincorporación inmediata de la persona a sus labores si esta ha sido despedida en estado de gestación o lactancia (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2012).

El hecho de formar una familia es sinónimo de absoluta felicidad para muchas personas. A pesar de esto, cuando se pasa por un proceso de embarazo y más adelante maternidad, se lo toma como un periodo vulnerable para las mujeres y sus familiares. Tanto las mujeres gestantes como aquellas que ya son madres y se encuentran cumpliendo con su tiempo destinado a la lactancia, necesitan ser protegidas de manera especial para poder salvaguardar su salud y la de sus hijos, por lo que requerirán de un periodo de recuperación adecuado post parto y otro para atender a sus recién nacidos. Lo mismo aplica para las trabajadoras en periodo de lactancia, quienes también requieren estar protegidas y se debe asegurar que no perderán sus trabajos por motivo de gestación o maternidad. Estas medidas contribuyen a que las mujeres continúen percibiendo los ingresos que les permiten sustentar su hogar y también a que tengan las mismas oportunidades laborales. La igualdad de género en el ámbito laboral será posible si se precaviera la salud de las trabajadoras en periodo de gestación, lactancia y se las protege contra cualquier situación que repercuta en discriminación hacia ellas. Esto también permite que se puedan establecer familias en condiciones económicas estables.

### **1.4 Conciliación entre la vida laboral y familiar**

Otro de los aspectos que también se incluyen en la lucha contra la desigualdad de género es la conciliación entre la vida laboral y familiar. Actualmente se han establecido políticas que contribuyen a equilibrar las responsabilidades de hombres y mujeres en el área de cuidados y tareas del hogar, actividades que se han catalogado como los ya mencionados trabajos femeninos. Las acciones que se han tomado ante esta problemática también se realizan desde el sector privado e incluyen licencias por maternidad, paternidad, horarios de trabajo mixtos o más flexibles, lactarios, guarderías, redes de cuidado comunitario, entre otras en las que incluso el sector privado y público toman parte de manera conjunta. La conciliación de la vida laboral y personal propone el equilibrar las tareas y responsabilidades relacionadas con el trabajo del individuo y sus actividades familiares cotidianas. Es decir, que se plantean ciertas disposiciones que aseguran que los colaboradores de una organización gocen de condiciones laborales que les permitan trabajar sin que se vea perjudicado su aspecto familiar.

En la actualidad, producto de la competencia en el mercado laboral y los altos estándares que exigen las organizaciones, varias personas han optado por trabajar horas extra y en gran parte de los casos estos individuos difícilmente pueden separar sus responsabilidades laborales y encontrar tiempo para dedicarlo a un descanso adecuado. Esta situación trae consigo efectos negativos en el trabajador como insatisfacción, desmotivación, estrés, un mal ambiente de trabajo, etc. Las medidas de conciliación entre estas dos áreas del ser humano contribuyen a una buena experiencia del trabajador (Personio, 2021).

El prestar especial atención a la conciliación laboral y familiar trae consigo muchos beneficios para los colaboradores como la organización para la que trabajan, la satisfacción laboral en los empleados es vital para el correcto desarrollo de una empresa y es necesario que se tome en cuenta la conciliación al momento de establecer las condiciones de trabajo que se ofrece a los trabajadores.



### 1.5 Falta de políticas y prácticas inclusivas

El término inclusión hace alusión a que todas las personas, independientemente del grupo social al que pertenecen, orientación sexual, cultura, género, nacionalidad, obtienen iguales oportunidades y derechos. De este modo, la inclusión en el trabajo no es más que una clase de inclusión, pues existen otros tipos de inclusión como la de discapacidad, de género, social, digital, educativa, etc. Existen ciertos aspectos que deben cumplirse para que pueda darse la inclusión laboral, estos son la igualdad de oportunidades, eliminar estereotipos, respeto mutuo, inserción de los individuos en lo social y educativo, trato igualitario y la formación de habilidades.

Desafortunadamente aún se dan situaciones de exclusión a nivel global. Los casos varían y algunos son más visibles que otros, sin embargo, lo más lamentable es que aparte de perjudicar el aspecto social de los individuos, también pueden suceder en la vida laboral. La exclusión suele ocultarse muy bien, sin embargo, se ha registrado una considerable cantidad de casos en los que postulantes a un cargo se ven obligados a esconder su orientación sexual por miedo a ser desvinculados del proceso de selección. No se puede hablar de inclusión en un determinado ambiente sin antes hablar de diversidad. La inclusión laboral señala que todos los colaboradores de cierta organización sean capaces de crecer y aportar adecuadamente en un ambiente sin discriminación (OIT, 2022).

### 1.6 El departamento de Recursos Humanos en las empresas y la igualdad de género

Cuando se toma en cuenta a la igualdad de género en la gestión de talento humano, se obtienen resultados muy satisfactorios que erradican la discriminación y fomentan la equidad en las empresas. La idea es que las oportunidades, condiciones laborales, probabilidades de crecimiento laboral y recursos sean los mismos para cualquier persona, sin importar su género. Algunas de las estrategias fundamentales de igualdad de género para el manejo de recursos humanos incluyen:

**Diversidad en la contratación:** El proceso de contratación se orienta a buscar candidatos tanto del género masculino como del género femenino para cualquier rol o cargo en absolutamente todos los estratos de la empresa. Para lograr esto, puede ser necesario repasar todo el procedimiento de selección con la finalidad de verificar si existen sesgos de género que deban ser eliminados.

**Políticas de igualdad:** Las políticas de las que dispone una organización son fundamentales en el ejercicio de sus actividades y la igualdad de género no puede ser una excepción. Se requiere definir una política que se enfoque en eliminar la brecha salarial, discriminación de género, formación y crecimiento laboral de manera equitativa, además de disposiciones orientadas a la prevención y mitigación del acoso.

**Desarrollo y promoción profesional:** Este apartado es simple y define el brindar las mismas oportunidades a los individuos de una empresa, relacionadas al crecimiento profesional con la evolución de sus competencias y adquisición de conocimientos, además de brindarles de manera igualitaria, la posibilidad de ascender en la organización.

**Conciliación trabajo-vida personal:** En este sentido se plantea un equilibrio entre el aspecto personal y laboral de una persona. Esto se puede iniciar mediante el establecimiento de una política y se deben tomar ciertas estrategias que incluyen licencias por paternidad y maternidad, horarios laborales flexibles, entre otras que ayudan a los trabajadores con sus responsabilidades familiares.

**Sensibilización y capacitación:** Se requiere concientizar e informar a los trabajadores y miembros de una organización sobre igualdad de género, además de cómo eliminar estereotipos y sesgos de género dentro del ambiente de trabajo. Esto contribuye al establecimiento de una cultura con valores relacionados con la inclusión y la diversidad.

**Monitoreo y evaluación:** Todo proceso debe ser evaluado para asegurar su éxito, es por esto por lo que todas aquellas estrategias enfocadas en promover la igualdad de género en el ámbito laboral deben ser monitoreadas y calificadas en función de su efectividad. Es importante ser conscientes que este proceso es de mejora continua y está comprometido con la igualdad de género, factor que beneficia enormemente a las organizaciones, dotándoles de un factor diferenciador con respecto a otras empresas y haciéndolas más competitivas. Por lo general las empresas que le dan importancia a la igualdad de género suelen ser innovadoras, practican la inclusión, diversidad y mejoran su imagen corporativa.

## **2. Materiales y Métodos**

### **2.1 Enfoque de la investigación**

El enfoque elegido para esta investigación es mixto, debido a que se recolectaron y analizaron datos cuantitativos y cualitativos. Esto permitió disponer de una mejor visión acerca del problema que se estaba estudiando.

El enfoque mixto utiliza la objetividad de la parte cuantitativa y la subjetividad de la parte cualitativa para formar en conjunto un proceso investigativo empírico, sistemático y crítico que permita responder ante cuestiones problemáticas del ser humano (Ortega, 2018).

### **2.2 Alcance de la investigación**

#### **2.2.1 Descriptiva**

En este alcance de la investigación, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano. Cuando la investigación posee un alcance descriptivo cualitativo, los trabajos académicos son fenomenológicos o narrativos constructivistas y tienen la finalidad de como su propio nombre lo indica, describir la visión que tiene un determinado grupo humano acerca de un tema en específico (Ramos, 2020).

### **2.3 Diseño de la investigación**

#### **2.3.1 No experimental**

El diseño de investigación no experimental implica que los aspectos que son estudiados no son alterados por el investigador. El objetivo de esta investigación es observar el objeto o fenómeno de estudio tal como suceden en su entorno sin interferir en ellos de ninguna manera, para que posteriormente pasen por un proceso de análisis. En este sentido, simplemente se estudian situaciones que ya existen, no se crea ninguna situación como en la investigación experimental. Las variables que se están tomando en consideración en una investigación no experimental, no pueden ser alteradas de ninguna manera, solo se describe lo que se observa.

### **2.4 Tipo de investigación**

#### **2.4.1 Investigación Documental**

Se trata de un tipo de investigación cualitativa que se basa en recopilar información de distintas fuentes documentales, estas pueden ser libros, investigaciones, revistas, grabaciones, memorias de eventos, etc., se utiliza la observación para analizar lo que se está revisando y relacionarlo con el aspecto que se está investigando (Guerrero Dávila, 2015).

En este sentido se realizó un estudio rápido del marco legal laboral, tanto a nivel nacional como a nivel específico de la ciudad de Guayaquil, que esté destinado a salvaguardar los derechos de las mujeres en el trabajo, en el sector privado. Se empezó con el análisis desde la Constitución de la República como ley máxima, y conforme lo señala la pirámide de Kelsen, se continuó con los siguientes niveles que contenían normativas o leyes involucradas en el tema en mención, además de la igualdad de género.

### **2.5 Técnicas de investigación**

Se recopilaron datos cualitativos y cuantitativos acerca de la actualidad en el sector privado de Guayaquil en cuanto a la situación laboral de las mujeres. Se buscó cubrir los temas de salario, crecimiento laboral, tasa de empleo, condiciones laborales, licencias por maternidad, etc. Para esto, se utilizaron dos técnicas, la encuesta y la entrevista.

#### **2.5.1 Encuesta**

Es una técnica de investigación cuantitativa que se realiza a través de un cuestionario que contiene una determinada cantidad de preguntas que son aplicadas a un grupo humano para saber acerca de su postura sobre una determinada situación que tienen en común (Pascual, Rodríguez & Palacios, 2021).

La encuesta diseñada para esta investigación constó de 6 preguntas dirigidas a las trabajadoras de algunas de las empresas del sector privado de la ciudad de Guayaquil, con la finalidad de identificar sus percepciones y experiencias en el ámbito laboral, respecto de sus derechos laborales.

#### **2.5.2 Entrevista**

Es una técnica de investigación cualitativa bastante precisa que se basa en la interrelación humana, combina la perspectiva analítica, práctica e interpretativa. También se compone de preguntas que son realizadas a una persona o grupo de personas, y las respuestas que pueden dar por lo general son más abiertas y elaboradas que en el caso de una encuesta (Sierra Caballero, 2019).

Las entrevistas fueron aplicadas a líderes de las áreas de talento humano de las empresas, la entrevista se dispuso de 18 preguntas abiertas enfocadas en detectar los desafíos, obstáculos y

oportunidades al momento de aplicar los derechos laborales de las mujeres en sus lugares de trabajo.

La entrevista también se diseñó para examinar las políticas y prácticas empresariales que tienen las organizaciones, todo esto engloba políticas de igualdad de género, programas contra el acoso laboral, sexual, medidas de conciliación laboral, crecimiento profesional, entre otros.

### 2.6 Población

La población para este estudio serán las mujeres que actualmente se encuentran laborando en el sector privado de la ciudad de Guayaquil, como es un número difícil de determinar con exactitud por la carencia de datos estadísticos precisos, se consideró como población infinita.

### 2.7 Muestra

Para esta investigación se utilizó la fórmula de muestreo probabilístico para una población infinita:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2}$$

$$Z_{\alpha} = 1.96; e = 0.05; p = 0.5; q = 0.5$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2} = 384.16 \cong 384$$

El tamaño de la muestra es de 384 personas.

## 3. Resultados

### 3.1 Entrevistas

Para cumplir el objetivo específico 1 que consiste en identificar la gestión de las áreas de talento humano respecto a la igualdad de género en el ámbito laboral de entidades privadas de Guayaquil, se llevaron a cabo entrevistas a líderes del área de Talento Humano de diferentes empresas.

Las entrevistas se realizaron a 6 personas del género femenino, líderes y expertas en el tema de dirección de recursos humanos y que han afrontado desafíos con respecto a la inclusión y respeto a los derechos laborales de las mujeres en empresas del sector privado en Guayaquil. Se obtuvieron los siguientes resultados.

**Tabla 1**

Entrevista a Expertos 1,2,3 del área de Talento Humano de las empresas

Pregunta	Experto 1	Experto 2	Experto 3
P1. ¿Cuáles son las políticas y medidas que han implementado para fomentar la igualdad de género en su empresa?	Disponemos de un plan de igualdad de género que aplica para todos los trabajadores.	Añadimos la igualdad de género como uno de nuestros principales valores corporativos.	Capacitamos a nuestros empleados sobre el respeto e igualdad de género en el lugar de trabajo.
P2. ¿Cómo se aseguran de que las oportunidades de desarrollo y promoción sean equitativas para todos los empleados, independientemente de su género?	Todas estas oportunidades se dan por igual, si el primer beneficiado fue hombre, la siguiente será mujer y así continuando con ese orden.	Tratamos a todas las personas por igual y les brindamos las mismas oportunidades independientemente de su género.	Como tal no nos aseguramos, sin embargo, no quiere decir que no se estén dando oportunidades de manera equitativa.
P3. ¿Qué estrategias utilizan para garantizar que la remuneración y los beneficios sean equitativos entre hombres y mujeres que desempeñan roles similares?	Nuestros procedimientos y políticas aplican para todos independientemente de su género.	La remuneración y beneficios se calculan en función de la preparación y experiencia de cada persona, no de su género.	No poseemos estrategias enfocadas en eso actualmente.

P4. ¿Cómo fomentan un ambiente laboral inclusivo donde todos los empleados se sientan valorados y respetados, independientemente de su género?	Brindamos charlas regularmente acerca de ambientes laborales saludables.	Establecimos en nuestro programa de capacitación el respeto e igualdad para todos los trabajadores.	Disponemos de cartelera con información importante al respecto y disponible para todos.
P5. ¿Cuál es su enfoque en la eliminación de prejuicios de género en los procesos de selección y reclutamiento?	Nuestro proceso aplica para todas las personas sin importar su género.	No podría definir un enfoque específico debido a que no tenemos esos prejuicios en nuestros procesos.	Siempre que un candidato no es contratado, se le da un feedback de su postulación, en el cual se resalta que el género no se considera como factor a evaluar.
P6. ¿Cuál es su estrategia para aumentar la representación de mujeres en roles de liderazgo y alta dirección?	No tenemos una estrategia, puesto a que ofrecemos las oportunidades por igual.	Estamos evaluando el implementar una política de igualdad de género en la que se cuente con el mismo número de hombres y mujeres en cargos altos.	Cuando abrimos procesos internos para postular a un cargo alto, se permite un número específico de candidatos hombres y mujeres por igual.
P7. ¿Cómo miden y evalúan el progreso en términos de igualdad de género en la empresa? ¿Utilizan indicadores específicos?	No tenemos definido ese indicador.	Realizamos encuestas al personal acerca de cómo perciben la igualdad de género en la empresa.	Planeamos hacer un estudio para evaluar el avance en igualdad de género dentro de la empresa.
P8. ¿Cuáles son los mayores desafíos que han enfrentado al promover la igualdad de género en su organización y cómo han abordado esos desafíos?	El machismo en unas pocas personas, esto se ha reforzado con concientización.	La falta de información acerca de estrategias para realizarlo se está investigando acerca de esto.	El poco respaldo de políticas empresariales que contribuyan a la igualdad de género, se está analizando el establecimiento de dicha política.
P9. ¿Cómo describirías tu experiencia general en cuanto al respeto de tus derechos laborales mientras trabajas en el sector privado?	Bastante buena, sinceramente nunca tuve problemas relacionados a discriminación de género.	He tenido buenas experiencias a lo largo de mi carrera, nunca me sentí o me hicieron sentir menos por ser mujer.	Ha sido satisfactoria la mayoría de las veces, salvo pocas situaciones aisladas.
P10. En tu opinión, ¿Cómo podría mejorar la entidad privada en la que trabajas en términos de garantizar y respetar los derechos laborales de las trabajadoras?	Creo que no tiene nada que mejorar, no han existido casos de este tipo o al menos no se han reportado.	Establecer una política de igualdad de género.	Siempre se ha respetado los derechos laborales de las mujeres, en caso de detectarse desviaciones, se tomarán los correctivos del caso.
P11. ¿Qué medidas específicas crees que podrían implementarse para asegurar que las trabajadoras estén plenamente informadas	Capacitar y brindar charlas a los trabajadores, se pueden crear campañas para incentivar a las	Empoderar a la mujer a través de programas enfocados en el respeto e igualdad en el trabajo.	Concientizar a los trabajadores acerca del respeto a los derechos laborales de la mujer.

sobre sus derechos laborales y cómo hacer valer esos derechos?	personas que promuevan el respeto a los derechos laborales de la mujer.		
P12. ¿La entidad privada tiene algún mecanismo o proceso establecido para resolver conflictos relacionados con el respeto de los derechos laborales? ¿Lo consideras efectivo?	No existe uno específico, sin embargo, sí se cuenta con un procedimiento para resolver conflictos de diferentes tipos, y sí es bastante efectivo.	Seguimos las directrices del Sistema de Resolución de Conflictos Laborales de la OIT, es muy efectivo.	Utilizamos el mismo procedimiento de resolución de conflictos laborales en general.
P13. En tu experiencia, ¿Cómo crees que el respeto de los derechos laborales en el sector privado podría impactar en la retención de trabajadoras y en su satisfacción laboral?	En gran medida, pues si la mujer siente que sus derechos laborales son respetados, será feliz en su trabajo y será más fácil retenerla.	Siempre impactará de manera positiva, pues un gran porcentaje de insatisfacción laboral se da por discriminación.	Este aspecto es clave pues ninguna persona se va a sentir bien en un lugar donde no sienta que se están respetando sus derechos.
P14. ¿Las políticas de licencia por maternidad y paternidad son respetadas y aplicadas de manera equitativa en el ámbito laboral privado? ¿Has observado algún tipo de perjuicio o discriminación hacia las mujeres que son madres?	Sí, las políticas son respetadas tal como lo dicta la ley. No he presenciado algún tipo de prejuicio en el caso de mujeres que son madres.	Siempre se respetan puesto a que hay una ley que sirve de respaldo. No he podido observar algún prejuicio hacia las mujeres en este aspecto.	Las licencias son respetadas de manera equitativa, sin embargo, he visto ciertos prejuicios hacia las mujeres, especialmente cuando piden permisos.
P15. ¿Has participado en capacitaciones o programas de sensibilización sobre igualdad de género en tu empresa o en otras organizaciones privadas? ¿Cómo crees que estas iniciativas han impactado en la percepción y trato hacia las mujeres en el lugar de trabajo?	Sí, por supuesto sirven para concientizar a las personas en cuanto a la importancia de respetar los derechos de la mujer y, por consiguiente, mejorar el trato hacia ellas.	Sí he tenido la oportunidad de participar en charlas sobre el tema y contribuyen a que las personas sean más conscientes acerca de esta problemática	No he estado presente en capacitaciones al respecto, pero estoy convencida de que tendrá un impacto positivo en cuanto al respeto hacia la mujer.
P16. ¿Crees que la maternidad o la posibilidad de tener hijos afecta las oportunidades laborales de las mujeres en el ámbito privado? ¿Por qué?	No debería y la verdad no creo que esté afectando en las oportunidades laborales de las mujeres.	Es posible, considerando que darle una licencia por maternidad a la mujer resulta en que se ausente de su trabajo por un tiempo o que se genere la falsa creencia de que la mujer estará menos pendiente de su trabajo al ser madre.	En lo absoluto no debería ser así, pero es probable que existan casos por lo que implica para un puesto de trabajo cuando está siendo ocupado por una mujer que se convierte en madre.

P17. ¿Has escuchado de casos en los que las mujeres enfrentan obstáculos para acceder a ciertos puestos o posiciones de liderazgo en el ámbito laboral privado? ¿Puedes compartir ejemplos o anécdotas al respecto?	No he presenciado ni he sabido de casos a lo largo de toda mi experiencia.	Sí he conocido sobre ciertos casos en los que no se han dado explicaciones de por qué no se le permite a una mujer avanzar a puestos altos.	No he conocido casos al respecto, pero creo que no sería raro que se den, considerando la cultura machista que, aunque en menor proporción, seguía presente.
P18. En tu opinión, ¿Cuáles serían las medidas más efectivas para abordar y erradicar cualquier forma de discriminación de género en el ámbito laboral privado en Ecuador?	En primero lugar la información, brindar charlas, promover programas y demostrar la preocupación de la empresa por sus trabajadoras mujeres.	Implementar una cultura de igualdad en el trabajo y denunciar los casos de acoso o discriminación de género.	Respaldarse y basarse en la normativa y políticas públicas de igualdad de género disponibles para definir las mejores acciones para combatir situaciones de discriminación de género.

**Tabla 2**

Entrevista a Expertos 4,5 y 6 del área de Talento Humano de las empresas

Pregunta	Experto 4	Experto 5	Experto 6
P1. ¿Cuáles son las políticas y medidas que han implementado para fomentar la igualdad de género en su empresa?	No hemos realizado acciones específicas aún.	Tenemos planeado implementar una política de igualdad de género en el proceso de selección y contratación de personal.	Estamos trabajando en un programa de promoción en el trabajo enfocado en mujeres.
P2. ¿Cómo se aseguran de que las oportunidades de desarrollo y promoción sean equitativas para todos los empleados, independientemente de su género?	No nos centramos en el tema en sí, pues las oportunidades son para todos por igual y quien compruebe que tiene las capacidades requeridas será promovido.	Estamos trabajando en llevar una estadística en función del género de las personas para verificar el tema de igualdad de oportunidades.	Definimos un indicador para poder saber si estamos siendo lo suficientemente igualitarios.
P3. ¿Qué estrategias utilizan para garantizar que la remuneración y los beneficios sean equitativos entre hombres y mujeres que desempeñan roles similares?	Contamos con tablas que indican la remuneración que percibirá una persona en función del cumplimiento de requisitos, ninguno de estos tiene que ver con su género.	No se dispone de estrategias actualmente.	No utilizamos ninguna, pero buscaremos y aplicaremos estrategias que ayuden a asegurar el respeto a los derechos laborales de la mujer.
P4. ¿Cómo fomentan un ambiente laboral inclusivo donde todos los empleados se sientan valorados y respetados, independientemente de su género?	Nuestros valores corporativos incluyen la tolerancia y el respeto hacia los demás.	Periódicamente se mide el cómo se sienten los empleados en su lugar de trabajo.	Se promueven el espíritu de trabajo en equipo y se enseñan buenas prácticas laborales.

P5. ¿Cuál es su enfoque en la eliminación de prejuicios de género en los procesos de selección y reclutamiento?	Al empezar un proceso de reclutamiento, aclaramos nuestra postura de respeto hacia la igualdad de género y oportunidades.	No poseemos un enfoque direccionado en ese sentido, pero nos interesa incluirlo en nuestro procedimiento de contratación.	En nuestro proceso está definido que el reclutamiento y contratación es completamente transparente y se promueve la igualdad.
P6. ¿Cuál es su estrategia para aumentar la representación de mujeres en roles de liderazgo y alta dirección?	No contamos por el momento con una estrategia que contribuya a eso.	Nos gustaría definir una política que ayude a promover y aumentar que el personal femenino ocupe puestos altos.	No podemos demostrar que contemos con una estrategia como tal, pero las oportunidades se ofrecen por igual a todas las personas.
P7. ¿Cómo miden y evalúan el progreso en términos de igualdad de género en la empresa? ¿Utilizan indicadores específicos?	Aun no lo hacemos, pero definitivamente trabajaremos en ello debido a la importancia del asunto.	No teníamos conocimiento de que existieran indicadores que podían medir ese progreso.	Entrevistando al azar a un grupo de trabajadores acerca del asunto.
P8. ¿Cuáles son los mayores desafíos que han enfrentado al promover la igualdad de género en su organización y cómo han abordado esos desafíos?	La cultura machista, disponemos de una política de cero tolerancias a conductas machistas.	El machismo generalizado, no se ha abordado el tema aún.	El machismo, ante esto se están brindando charlas a todo el personal.
P9. ¿Cómo describirías tu experiencia general en cuanto al respeto de tus derechos laborales mientras trabajas en el sector privado?	Alguna vez sufrí discriminación de género, sin embargo, supe demostrar mis capacidades y sobresalir.	Siempre sentí que mis derechos laborales fueron respetados y nunca sentí distinción alguna con respecto al género masculino.	Pasé por bastantes adversidades debido a que me topé con muchas personas machistas incluso mujeres, por un tema cultural.
P10. En tu opinión, ¿Cómo podría mejorar la entidad privada en la que trabajas en términos de garantizar y respetar los derechos laborales de las trabajadoras?	Se puede establecer un programa enfocado en prevenir y mitigar casos de acoso laboral dentro de la empresa.	Estableciendo un plan de acción específico ante los resultados que arrojó el cuestionario para medir los riesgos psicosociales, entre ellos se encontraba el acoso laboral y temas de desigualdad.	Por el momento se ha hecho suficiente en cuanto a respeto de los derechos laborales de la mujer.
P11. ¿Qué medidas específicas crees que podrían implementarse para asegurar que las trabajadoras estén plenamente informadas sobre sus derechos laborales y cómo hacer valer esos derechos?	Darles charlas y socializar a las mujeres los derechos laborales que poseen y qué hace la empresa para asegurar que sean respetados.	Implementar un programa que nos permita estar atentos a cualquier caso de discriminación a la mujer y concientizar a los trabajadores.	Enseñar a los trabajadores con el ejemplo y promover una cultura de respeto desde los altos mandos.
P12. ¿La entidad privada tiene algún	No disponemos de un proceso para	No hemos tenido conflictos	No tenemos un procedimiento

<p>mecanismo o proceso establecido para resolver conflictos relacionados con el respeto de los derechos laborales? ¿Lo consideras efectivo?</p>	<p>ese tipo de conflictos.</p>	<p>relacionados con el respeto a los derechos laborales, por lo tanto, no contamos con algún mecanismo.</p>	<p>documentado, sin embargo, sabemos cómo actuar ante un conflicto de este y cualquier índole, nos ha funcionado muy bien hasta el momento.</p>
<p>P13. En tu experiencia, ¿Cómo crees que el respeto de los derechos laborales en el sector privado podría impactar en la retención de trabajadoras y en su satisfacción laboral?</p>	<p>Son variables determinantes, una empresa no puede retener a sus trabajadores si no se les está ofreciendo un ambiente laboral de respeto a sus derechos.</p>	<p>En cuanto a satisfacción es muy importante, por otro lado, para poder retenerlas sí aporta, pero esto ya depende de algunos otros factores como oportunidades de crecimiento, salario, etc.</p>	<p>Influye bastante porque si sientes que tus derechos laborales se están respetando, la mujer se siente valorada y querrá quedarse.</p>
<p>P14. ¿Las políticas de licencia por maternidad y paternidad son respetadas y aplicadas de manera equitativa en el ámbito laboral privado? ¿Has observado algún tipo de perjuicio o discriminación hacia las mujeres que son madres?</p>	<p>Las licencias se dan por ley a hombres y mujeres, no he observado prejuicios de ningún tipo para las mujeres.</p>	<p>No he presenciado casos en los que no se respeta lo que dicta la ley en cuanto a licencias por maternidad, tampoco algún tipo de discriminación por ser madres.</p>	<p>Creo que el hecho de que la licencia por maternidad sea más extensa que la licencia por paternidad ya es una forma de discriminación, debería ser por el mismo tiempo pues de lo contrario se estaría dando más responsabilidad a la mujer para el cuidado de los hijos que el hombre.</p>
<p>P15. ¿Has participado en capacitaciones o programas de sensibilización sobre igualdad de género en tu empresa o en otras organizaciones privadas? ¿Cómo crees que estas iniciativas han impactado en la percepción y trato hacia las mujeres en el lugar de trabajo?</p>	<p>He participado en iniciativas de sensibilización y ha sido muy reconfortante ver que si se pueden lograr cambios de comportamiento cuando se tratan estos temas de manera adecuada.</p>	<p>Aún no he tenido la oportunidad de participar en programas de igualdad, espero poder hacerlo más adelante.</p>	<p>Sí he participado en algunos programas de inclusión y si se logran avances importantes cuando se logra concientizar a las personas.</p>
<p>P16. ¿Crees que la maternidad o la posibilidad de tener hijos afecta las oportunidades laborales de las mujeres en el ámbito privado? ¿Por qué?</p>	<p>Algunas mujeres temen en ser discriminadas por esto y a veces mienten para no perder oportunidades laborales, de hecho, considero que es un tema que no es necesario ser consultado en los</p>	<p>Puede ser posible porque en algunas empresas se considera este aspecto como una desventaja, incluso constituye una razón para preferir al hombre por encima de la mujer, lo cual está completamente errado.</p>	<p>No tendría que ser así, sin embargo, sucede, he sido testigo de un par de casos, a veces depende del cargo, pero esto definitivamente no debería importar, sino no se estarían respetando los</p>



	procesos de reclutamiento o entrevistas.		derechos de la mujer en el ámbito laboral.
P17. ¿Has escuchado de casos en los que las mujeres enfrentan obstáculos para acceder a ciertos puestos o posiciones de liderazgo en el ámbito laboral privado? ¿Puedes compartir ejemplos o anécdotas al respecto?	En una anterior empresa no tuve claro por qué no pude acceder a un cargo alto si cumplía con todos los requerimientos, y al final el puesto se le asignó a un hombre.	No los he presenciado, pero escuché de uno en una empresa bastante importante del sector privado, el puesto era para gerente financiero y había una mujer que llevaba años en el departamento de finanzas, había hecho una carrera bastante sobresaliente, pero cuando postuló para el cargo, no sintió que gozó de las mismas oportunidades.	No he visto casos de ese tipo y considero que no debería haber, sin embargo, en la realidad actual del país no sería algo que me sorprendería.
P18. En tu opinión, ¿Cuáles serían las medidas más efectivas para abordar y erradicar cualquier forma de discriminación de género en el ámbito laboral privado en Ecuador?	Modificar el procedimiento de reclutamiento y contratación del personal, se pueden incluir aspectos como el lenguaje neutro y no discriminatorio en las ofertas de empleo, currículum ciego, entrevistas con preguntas estandarizadas, etc.	Concientizar a las personas acerca de la no discriminación a la mujer, implementar un procedimiento para casos de acoso y discriminación a la mujer.	Promover una cultura de igualdad e implementar políticas de igualdad de género, esta es la base para erradicar cualquier tipo de discriminación o desigualdad de género.

### 3.2 Encuesta

Para cumplir con el objetivo específico 2 que consiste en reconocer la percepción de las mujeres que laboran respecto al cumplimiento de sus derechos laborales por parte de las entidades privadas, se llevaron a cabo encuestas a personas que laboran en diferentes organizaciones del sector privado.

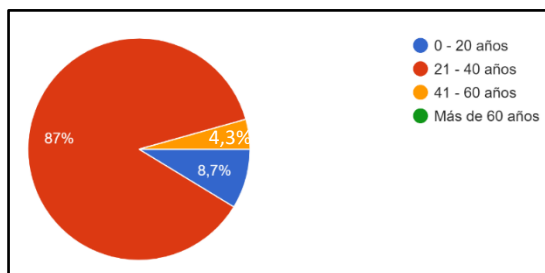
Las encuestas se realizaron a través de la herramienta Google Forms, el personal encuestado son personas que ocupan diferentes cargos (ver figura 2) con distintos rangos de edad (ver figura 1), las encuestas fueron completadas de manera anónima por los participantes, se obtuvieron los siguientes resultados:

#### 3.2.1 Información demográfica

Al total de las personas encuestadas se les consultó acerca de su edad y cargo que ocupa en su empresa, estos datos se distribuyeron de la siguiente manera:

**Figura 1**

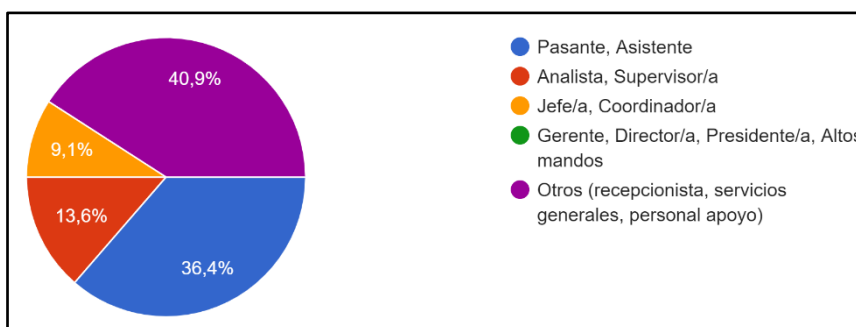
*Distribución de edades*



*Nota.* Obtenido de los datos de la investigación

**Figura 2**

*Distribución de cargos*



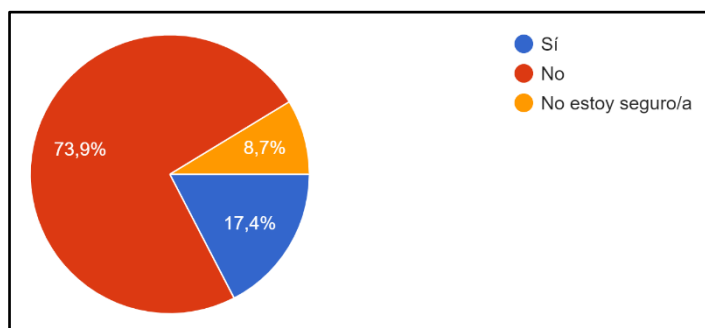
*Nota.* Obtenido de los datos de la investigación

### 3.2.2 Preguntas

1. **¿Considera usted que existe igualdad de derechos en la realidad laboral ecuatoriana?**

**Figura 3**

*Resultados pregunta 1*



*Nota.* Obtenido de los datos de la investigación

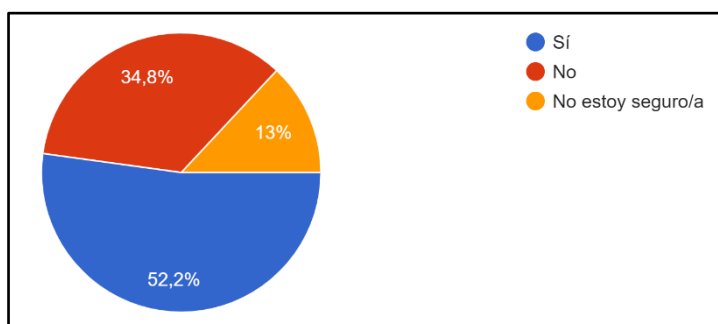
La mayoría de los encuestados (73,9 %) considera que no existe igualdad de derechos laborales en el país, aparte de ellos, el (8,7 %) del total manifestó no estar seguro/a. En este sentido, se evidenció que hay mucho por hacer todavía en el sector laboral del país, porque la mayoría de

las personas no perciben que existe igualdad de derechos laborales a nivel macro en el Ecuador. Es posible que hayan presenciado situaciones en las que los trabajadores de una empresa no recibieron las mismas condiciones laborales respecto de sus compañeros de trabajo, no obtuvieron las mismas oportunidades, entre otras razones y, por lo tanto, no se ha sentido que, a nivel general, las empresas respalden lo suficiente a sus empleados y garanticen la igualdad de derechos.

**2. ¿Siente que en la empresa en la que usted trabaja, sus derechos laborales son respetados a cabalidad?**

**Figura 4**

*Resultados pregunta 2*



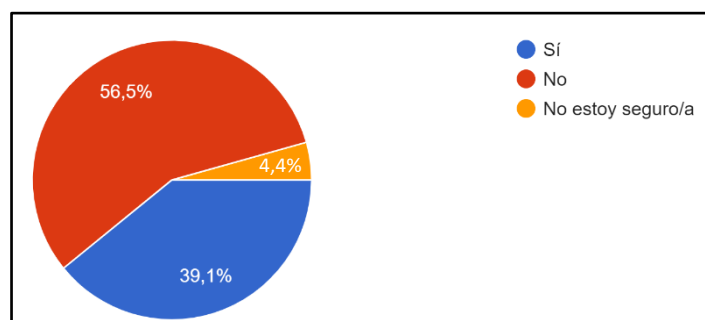
*Nota.* Obtenido de los datos de la investigación

Un poco más de la mitad de los participantes de la encuesta (52,2 %) expresaron que sienten que sus derechos laborales sí están siendo respetados en sus lugares de trabajo. Este punto es bastante positivo si se lo compara con la pregunta anterior que consultaba la misma interrogante, pero a nivel general en el país, es decir, considerando empresas de todo tipo ya sean públicas o privadas. Para el caso de esta pregunta, se enfoca en el sector privado, y gracias a esto es posible inferir que al menos en las empresas que pertenecen a este sector, se está haciendo una mejor gestión en el ámbito de derechos laborales. A pesar de esto, es importante notar que el (34,8 %) de los encuestados manifestaron que no sienten que se están respetando sus derechos en sus lugares de trabajo, y el (13 %) no está seguro, por lo tanto, aunque se podría definir que se percibe que el sector privado está ofreciendo condiciones laborales un poco mejores que el sector público, aún hay oportunidades de mejora en las que trabajar.

**3. ¿Alguna vez usted ha sido víctima de algún tipo de acoso dentro de su lugar de trabajo?**

**Figura 5**

*Resultados pregunta 3*



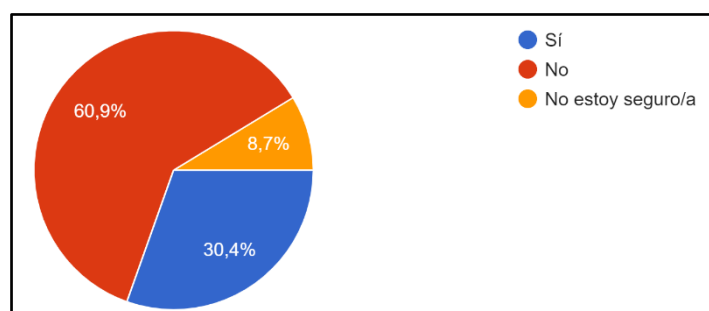
*Nota.* Obtenido de los datos de la investigación

El (56,5 %) de los encuestados manifestó no haber sufrido ningún tipo de acoso laboral en sus lugares de trabajo, lo cual es bastante positivo nuevamente para el sector privado, y si a esto se suma el hecho de que más del 70% de los participantes en este estudio son mujeres y que la mayoría de los casos de acoso laboral suelen ser en contra del género femenino, se evidencia una tendencia positiva en este aspecto. Aun así, no se puede ignorar el otro (39,1 %) que señaló sí haber sido víctima de acoso laboral, pues en la actualidad, este tipo de casos ya no deberían existir o el porcentaje de casos debería ser mucho más bajo que el obtenido, que no está muy lejos de la mitad.

**4. ¿Considera usted que las políticas públicas existentes aseguran la igualdad laboral para la mujer en el país?**

**Figura 6**

*Resultados pregunta 4*



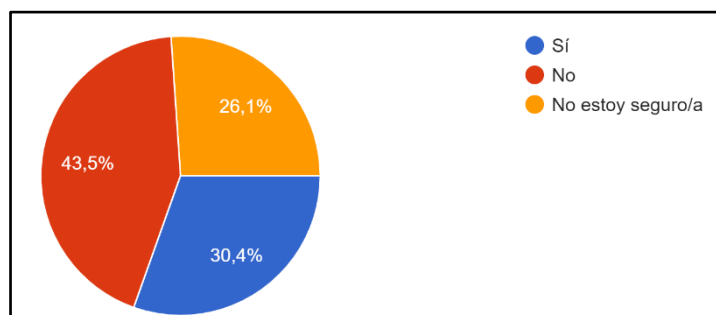
*Nota.* Obtenido de los datos de la investigación

La mayor parte de las personas que fueron consideradas para esta investigación (60,9 %) tienen la perspectiva de que en el país no existen políticas públicas que garanticen igualdad. Sin embargo, el Ecuador sí ha definido en los últimos años políticas bastante interesantes que promueven la igualdad de género, como la economía violeta, las diferentes reformas al Código del Trabajo, entre otras. Quizá esta perspectiva negativa pueda generarse debido a que, a pesar de existir, este tipo de políticas no se han difundido lo suficiente o peor aún, no se están aplicando de la manera correcta o no se está verificando por parte del estado que se lo esté haciendo.

**5. ¿El marco legal ecuatoriano asegura la igualdad laboral para la mujer?**

**Figura 7**

*Resultados pregunta 5*



*Nota.* Obtenido de los datos de la investigación

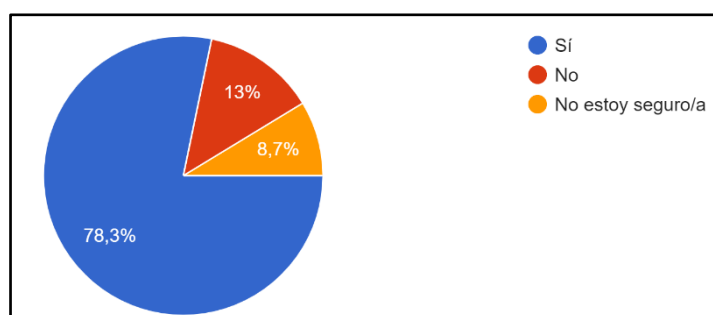
Los resultados de esta pregunta sugieren que las opiniones de los encuestados están divididas. La mayor parte (43,5 %) opina que en el Ecuador no existe una legislación y marco legal que respalde y asegure la igualdad laboral para la mujer. Por otro lado, el (30,4 %) considera que el ordenamiento jurídico ecuatoriano sí posee disposiciones que protegen y fomentan este tipo de

igualdad. Finalmente, el (26,1%) restante que también es una cifra importante, manifestó no conocer si quiera acerca de la parte legal que garantice lo anteriormente expuesto. El tema se vuelve complejo debido a que las respuestas que se dan son en función de la percepción de los encuestados y por supuesto habrá opiniones de todo tipo, por lo que, al basarse en la tendencia, se infiere que no existe una percepción positiva con respecto al marco legal ecuatoriano y su capacidad de defender la igualdad de género en el ámbito laboral, opinión que también puede estar generando por desconocimiento.

#### 6. ¿Actualmente es más difícil conseguir trabajo para la mujer con respecto al hombre?

Figura 8

Resultados pregunta 6



Nota. Obtenido de los datos de la investigación

En este caso la gran mayoría (78,3 %) afirmó que a la mujer le cuesta conseguir trabajo un poco más que el hombre, esto va de la mano y complementa la pregunta anterior, reflejando que se están dando situaciones en las diferentes empresas que favorecen al género masculino y que ponen en desventaja a la mujer al momento de conseguir una plaza laboral.

#### 3.3 Análisis y Discusión

En cuanto al objetivo específico 1 de identificar la gestión de las áreas de talento humano respecto a la igualdad de género en el ámbito laboral de entidades privadas de Guayaquil, mediante las entrevistas que se realizaron a líderes expertos en gestión de talento humano, se encontró que se están utilizando varias estrategias para promover la igualdad de género a través de políticas empresariales específicas que se han incluido en varios procesos, especialmente en reclutamiento, selección de personal y oportunidades de desarrollo profesional. Por otro lado, hay un pequeño porcentaje que no le han dado mucha importancia al tema en las organizaciones, pero que manifestaron tener la intención de desarrollarlo.

Para el caso del objetivo específico 2 de reconocer la percepción de las mujeres que laboran respecto al cumplimiento de sus derechos laborales por parte de las entidades privadas, a través de la encuesta realizada a trabajadoras de diferentes empresas de Guayaquil, se identificó que en la mayoría de los casos las trabajadoras sienten que sus derechos laborales han sido respetados. Por otro lado, se han percibido situaciones en las que ha pasado lo contrario. En cuanto al marco legal y políticas públicas, la opinión general es que está siendo insuficiente o no se está aplicando correctamente, porque no hay garantías sólidas para las mujeres en cuanto a igualdad en el sector laboral, esto representa una oportunidad para posibles reformas a la legislación.

Para cumplir con el objetivo específico 3 que consiste en determinar si en Guayaquil existe discriminación a la mujer en el ámbito laboral privado, se llevó a cabo el siguiente análisis de los datos obtenidos de las entrevistas y la encuesta, lo cual se describe a continuación.

Al momento en que se encuestó a los trabajadores, especialmente en el caso de las preguntas 3 y 6 de la encuesta, algunos de ellos sí señalaron haber sido víctimas o conocido acerca de casos de acoso en su ambiente laboral o situaciones en las que percibieron que los derechos laborales de la mujer no estaban siendo respetados, esto se registró en un porcentaje reducido, sin embargo, no se puede negar la existencia del problema.

Una vez que se contrastaron los resultados, se define que en el Ecuador sí existe discriminación a la mujer a nivel general en el ámbito laboral, y la existencia de este fenómeno tiene que ver con temas culturales, el cómo manejan las empresas la igualdad de género desde la contratación del personal y el tipo de contratos laborales que ofrecen, diferencias salariales percibidas con respecto al género masculino, entre muchas más. Si el análisis se basa en el sector privado, la desigualdad se muestra más baja, sin embargo existe, y debido a las condiciones laborales actuales sumado al deficiente respaldo jurídico para las mujeres, proveen de un ambiente propicio en el que el riesgo de sufrir discriminación de género en el ámbito laboral privado sea alto, aun no parece ser un problema muy grande, pero puede escalar a niveles preocupantes de no plantear planes de acción sólidos que impliquen políticas públicas efectivas, reformas laborales y un cambio cultural.

Según la encuesta de violencia de género contra mujeres ejecutada por el INEC en 2019, 6 de cada 10 mujeres sufrieron violencia de género por cualquier persona. Por otro lado, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (MREMH) indica que, de todos sus embajadores, únicamente el 16% son mujeres. Respecto de puestos altos de ministerios o consejeros, las mujeres ocupan el 34% del total, cifras que son bastante bajas y no se alinean a los principios de igualdad.

Existe una Política desde el 2018 para la Igualdad de Género impulsada por el MREMH, la cual fue elaborada con el apoyo de La Oficina de ONU Mujeres en Ecuador, la cual plantea varios objetivos acerca de la igualdad laboral y la no discriminación a la mujer en su trabajo.

Dicha política plantea como objetivo el prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación de género en los ambientes laborales, además de que enfatiza que se requiere especial atención en los casos de víctimas de violencia o acoso laboral. Esto va acompañado de acciones concretas como la no utilización de un lenguaje sexista y el fortalecimiento de las unidades de talento humano para darle seguimiento a casos de discriminación y violencia de género en las empresas.

Otro objetivo de la política de igualdad de género supone el fomentar la igualdad de derechos laborales, reduciendo desigualdades en la carrera profesional, incluso se señala la conciliación de la vida personal y laboral como factor clave en este proceso, además de hablar de planes de igualdad de género y una administración de talento humano con perspectiva de género.

Como se puede notar, se mencionan algunas de las acciones concretas propuestas en política pública respecto de igualdad de género, se definen principios y un protocolo establecido para atención en casos de discriminación, acoso y violencia.

Si esto se contrasta con lo que se encontró mediante las encuestas y entrevistas, se verifica que hay varias acciones que se han tomado para la lucha contra la desigualdad y la discriminación de género en los espacios laborales, pero se trata de un proceso que recién está iniciando. Se necesita mucho trabajo todavía, lo importante es que hay varias gestiones que se pueden realizar y el camino apunta a trabajar con las áreas de talento humano de las empresas, quienes deben liderar estos procesos y alinearse a políticas como la de igualdad de género, incluso sería favorable que adopten esta política como empresarial.

#### **4. Conclusiones**

A nivel general, la percepción de las mujeres acerca de la situación actual del respeto a los derechos laborales es negativa, lo cual demuestra que se debe trabajar mucho en el país para equilibrar la balanza.

Como conclusión del objetivo específico 1 y después de realizar el análisis de la igualdad de género en el sector privado específicamente, se encontró que los derechos laborales son respetados en la mayor parte de los casos, sin embargo, esto no quiere decir que no se tengan aspectos que trabajar porque también hay una menor cantidad de casos que demostraron lo contrario.

En cuanto a políticas públicas de igualdad de género se refiere, se tiene la percepción de que no existen o no están siendo suficientemente efectivas para mitigar el tema de desigualdad de derechos laborales para la mujer, el mismo caso sucede cuando se consulta acerca del respaldo que se siente con el marco legal y la legislación laboral ecuatoriana, pues prácticamente la totalidad de las personas encuestadas en este estudio señalaron que se requiere incluir varias reformas al Código del Trabajo.

Varios de los encuestados estuvieron de acuerdo en que aún se prefiere al hombre por encima de la mujer al momento en que las personas aspiran para un puesto laboral, esto denota que se han presenciado varios casos de este tipo y que siguen ocurriendo, al menos, en el sector laboral privado de la ciudad e Guayaquil. Aquí también se suma el hecho de que se tiene la percepción

de que a la mujer siempre le cuesta un poco más encontrar una oportunidad laboral, seguramente porque tiene que atravesar por diferentes obstáculos que quizá al hombre no se le presentan, esto ya representa por sí misma una situación de desigualdad.

Como complemento a lo anteriormente expuesto y conclusión del objetivo específico 2, se encontró que varias empresas utilizan estrategias efectivas para combatir la desigualdad de género, en su gran parte se habla del tema, se brindan charlas, se dan capacitaciones y se promueven programas de concientización, con el objetivo de mejorar el comportamiento de pequeños grupos de personas que conservan conductas machistas, lo cual ha funcionado bastante bien.

Lamentablemente, se encontró casos de otras empresas en las que no se le ha dado la importancia necesaria al tema de desigualdad de género en el ámbito laboral y de hecho se asume que no existe en sus organizaciones, lo cual puede ser bastante perjudicial pues es posible que estén sucediendo situaciones de esta índole, pero al no ponerle atención, pasan desapercibidas y si se suma al hecho de que las personas no lo denuncian, el problema seguirá ahí presente.

Finalmente, como conclusión del objetivo específico 3, se define que en el Ecuador sí existe discriminación a la mujer a nivel general en el ámbito laboral, y la existencia de este fenómeno tiene que ver con temas culturales, el cómo manejan las empresas la igualdad de género desde la contratación del personal y el tipo de contratos laborales que ofrecen, diferencias salariales percibidas con respecto al género masculino, entre muchas más.

### Referencias Bibliográficas

- ACNUR. (2017). ¿Qué entendemos por principio de no discriminación? Disponible en: [https://eacnur.org/es/blog/entendemos-principio-no-discriminacion-tc\\_alt45664n\\_o\\_pstn\\_o\\_pst#:~:text=El%20principio%20de%20no%20discriminaci%C3%B3n,dignidad%20de%20todas%20las%20personas.](https://eacnur.org/es/blog/entendemos-principio-no-discriminacion-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst#:~:text=El%20principio%20de%20no%20discriminaci%C3%B3n,dignidad%20de%20todas%20las%20personas.)
- Albeniz, A. (2016). *Mujer y Discriminación: del Tribunal de Justicia de las Comunidades al Tribunal Constitucional*. Bilbao.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la república del Ecuador*.
- Barragan, N. (2018). *Violencia de genero conta las mujeres*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Cámara de Comercio de Quito. (2023). Brecha salarial por género sigue siendo alta en Ecuador. Disponible en: <https://ccq.ec/brecha-salarial-por-genero-sigue-siendo-alta-en-ecuador/>
- Cámara de Comercio de Quito. (2023). Brecha salarial por género sigue siendo alta en Ecuador. Disponible en: <https://ccq.ec/brecha-salarial-por-genero-sigue-siendo-alta-en-ecuador/#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero,con%20estimaciones%20de%20Adecco%20Ecuador.>
- Daniel, E., Bilgin, A. S., Brezina, I., Strohmeier, C. E. y Vainre, M. (2015). Values and helping behavior: A study in four cultures. *International Journal of Psychology*, 50(3), 186-192. <https://doi.org/10.1002/ijop.12086>
- INEC. (2022). *Encuesta de empleo y subempleo 2022*. Quito: INEC.
- Ministerio del Trabajo. (2012). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Arts. 153 y 153.
- OIT. (2022). Es esencial intensificar los progresos en materia de diversidad e inclusión para crear lugares de trabajo productivos y resilientes. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_841338/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_841338/lang-es/index.htm)
- ONU mujeres. (2021). *Igualdad de Remuneración*. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/igualdad-de-remuneracion>
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2022). *Employment: Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies*. <https://bit.ly/3YEV85R>
- Personio. (2021). *Conciliación de la vida laboral y familiar: cuáles son las claves para gestionarla*. Disponible en: <https://www.personio.es/glosario/conciliacion-vida-laboral-familiar/>
- Pinto, J., Montece, S., Calva, Y., & Bosquez, J. (2019). La discriminación laboral de la mujer en el Ecuador frente a la Constitución de 2008. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6.
- Reynoso, D. W. y Arbaiza, L. (2023). Conductas elegidas o forzadas a elegir: normas y valores asumidos por los ejecutivos. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 13(25), 21-33. <https://doi.org/10.17163/ret.n25.2023.02>

- Rosas-Rodríguez, B., Demmler, M. y Razo-Mora, L. A. (2023). Diversidad de género y desempeño financiero en empresas bursátiles mexicanas. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 13(25), 151-167. <https://doi.org/10.17163/ret.n25.2023.10>
- Secretaría de Derechos Humanos. (2020). Política Pública Economía Violeta: por los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres. Disponible en: <https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/Politica-Publica-Economia-Violeta-2021-2025.pdf>
- Segovia, C., Briones, E., Pastells, R., González, E., & Moserrat, M. (2020). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*, 34(4), 403-410.
- Ortega, A. O. (2018). Enfoques de investigación. Métodos para el diseño urbano—Arquitectónico, 1. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435\\_ENFOQUES\\_DE\\_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf)
- Guerrero Dávila, G. (2015). Metodología de la investigación. México D.F, México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://ezproxy.unisimon.edu.co:2258/es/ereader/unisimon/40363?page=20>.
- Sierra Caballero, F. (2019). La entrevista en profundidad. Función, sentido y técnica. Arte y oficio de la investigación científica: cuestiones epistemológicas y metodológicas. Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/98760/ArteyOficiodelaInvestigacinCientifica-Final-301-379.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pascual, V. A., Rodríguez, A. A. H., & Palacios, R. H. (2021). Métodos empíricos de la investigación. *Ciencia Huasteca Boletín Científico de la Escuela Superior de Huejutla*, 9(17), 33-34.
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6.
- Pastor, B. F. R. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247.



## ANEXOS

### 1. VALIDACION DE ENCUESTA

#### UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS

### 1. 2. **FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL/LOS INSTRUMENTO(S) DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### 1. INSTRUCCIONES PARA VALIDADOR

1. Lea detenidamente los objetivos de la investigación y los instrumentos de recolección de información.
  2. Concluir acerca de la pertinencia entre los objetivos y los ítems o preguntas del instrumento.
  3. Determinar la calidad técnica de cada ítem, así como la adecuación de éstos al nivel cultural, social y educativo de la población a la que está dirigido el instrumento.
  4. Consignar las observaciones en el espacio correspondiente.
  5. Realizar la misma actividad para cada uno de los ítems, utilizando las siguientes categorías:
- **CORRESPONDENCIA DE LAS PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO CON LOS OBJETIVOS**  
Marque en la casilla correspondiente
    - a. **P:** Pertinencia
    - b. **NP:** No pertinenciaEn caso de marcar **NP** pase al espacio de observaciones y justifique su opinión.
  - **CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD.**  
Marque en la casilla correspondiente:
    - a. **O:** Óptima
    - b. **B:** Buena
    - c. **R:** Regular
    - d. **D:** DeficienteEn caso de marcar R o D, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones.
  - **LENGUAJE**
    - a. Marque en la casilla correspondiente:
    - b. **A:** Adecuado
    - c. **I:** InadecuadoEn caso de marcar I, justifique su opinión en el espacio de observaciones.

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.**

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

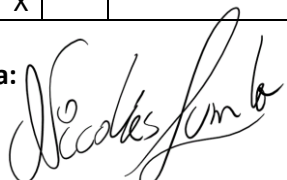
**Tema del trabajo de titulación:** Análisis sobre los derechos laborales de las mujeres en entidades privadas en la ciudad de Guayaquil.

**Autora:**

- Anggie Alexandra García Martínez

**Nombre del Instrumento de recolección de datos:** Encuesta

**Objetivo General:** *Analizar la realidad laboral de la mujer ecuatoriana en las entidades privadas acerca de sus condiciones laborales respecto al género masculino.*

ITEM / preguntas (Cantidad en función de cuántas preguntas tenga el instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos de la investigación/instrumento P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1		X		X				X	
2		X		X				X	
3		X		X				X	
4		X		X				X	
5		X		X				X	
6		X		X				X	
<b>DATOS DEL EVALUADOR</b>	<b>Nombres:</b> NICOLAS SUMBA <b>Profesión:</b> MASTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS <b>Cargo:</b> DOCENTE <b>Fecha:</b> 24 DE AGOSTO DE 2023						<b>Firma:</b>  <b>CI. 0921972592</b>		

**Observaciones**

**Generales** \_\_\_\_\_

*Documento a ser mencionado en la tesis y colocado en Anexos*

### **Objetivos Específicos**

- Analizar la gestión de las áreas de talento humano respecto a la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Identificar la percepción de las trabajadoras respecto al respeto de sus derechos laborales por parte de las entidades privadas.
- Determinar si en el Ecuador existe discriminación a la mujer en el ámbito laboral privado.

### **Encuesta**

#### **Sección: Información Demográfica**

**Género:** [ ] Masculino [ ] Femenino [ ] Otro: \_\_\_\_\_

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Cargo:** \_\_\_\_\_

**1. ¿Considera usted que existe igualdad de derechos en la realidad laboral ecuatoriana?**

- a) Sí.
- b) No.
- c) No estoy seguro/a.

**2. ¿Siente que en la empresa en la que usted trabaja, sus derechos laborales son respetados a cabalidad?**

- a) Sí.
- b) No.
- c) No estoy seguro/a.

**3. ¿Alguna vez usted ha sido víctima de algún tipo de acoso dentro de su lugar de trabajo?**

- a) Sí.
- b) No.
- c) No estoy seguro/a.

**4. ¿Considera usted que las políticas públicas existentes aseguran la igualdad laboral para la mujer en el país?**

- a) Sí.
- b) No.
- c) No estoy seguro/a.

**5. ¿ El marco legal ecuatoriano asegura la igualdad laboral para la mujer?**

a) Sí.

b) No.

c) No estoy seguro/a.

**6. ¿ Actualmente es más difícil conseguir trabajo para la mujer con respecto al hombre?**

a) Sí.

b) No.

c) No estoy seguro/a.

## 2. VALIDACION DE ENTREVISTA

### UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS

3.

#### 4. FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL/LOS INSTRUMENTO(S) DE RECOLECCIÓN DE DATOS

##### 2. INSTRUCCIONES PARA VALIDADOR

6. Lea detenidamente los objetivos de la investigación y los instrumentos de recolección de información.
  7. Concluir acerca de la pertinencia entre los objetivos y los ítems o preguntas del instrumento.
  8. Determinar la calidad técnica de cada ítem, así como la adecuación de éstos al nivel cultural, social y educativo de la población a la que está dirigido el instrumento.
  9. Consignar las observaciones en el espacio correspondiente.
  10. Realizar la misma actividad para cada uno de los ítems, utilizando las siguientes categorías:
- **CORRESPONDENCIA DE LAS PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO CON LOS OBJETIVOS**  
Marque en la casilla correspondiente
    - a. **P:** Pertinencia
    - b. **NP:** No pertinenciaEn caso de marcar **NP** pase al espacio de observaciones y justifique su opinión.
  - **CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD.**  
Marque en la casilla correspondiente:
    - e. **O:** Óptima
    - f. **B:** Buena
    - g. **R:** Regular
    - h. **D:** DeficienteEn caso de marcar R o D, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones.
  - **LENGUAJE**
    - a. Marque en la casilla correspondiente:
    - b. **A:** Adecuado
    - c. **I:** InadecuadoEn caso de marcar I, justifique su opinión en el espacio de observaciones.

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.**

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**  
**CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

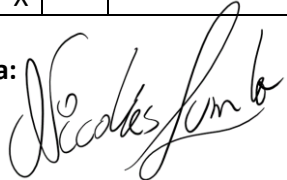
**Tema del trabajo de titulación:** Análisis sobre los derechos laborales de las mujeres en entidades privadas en la ciudad de Guayaquil.

**Autora:**

- Anggie Alexandra García Martínez

**Nombre del Instrumento de recolección de datos:** Entrevista

**Objetivo General:** *Analizar la realidad laboral de la mujer ecuatoriana en las entidades privadas acerca de sus condiciones laborales respecto al género masculino.*

ITEM / preguntas (Cantidad en función de cuántas preguntas tenga el instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos de la investigación/instrumento P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1		X		X				X	
2		X		X				X	
3		X		X				X	
4		X		X				X	
5		X		X				X	
6		X		X				X	
7		X		X				X	
8		X		X				X	
<b>DATOS DEL EVALUADOR</b>	<b>Nombres: NICOLAS SUMBA</b> <b>Profesión: MASTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS</b> <b>Cargo: DOCENTE</b> <b>Fecha: 24 DE AGOSTO DE 2023</b>						<b>Firma:</b>   <b>CI. 0921972592</b>		

**Observaciones Generales** \_\_\_\_\_

Documento a ser mencionado en la tesis y colocado en Anexos

### **Objetivos Específicos**

- Analizar la gestión de las áreas de talento humano respecto a la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Identificar la percepción de las trabajadoras respecto al respeto de sus derechos laborales por parte de las entidades privadas.
- Determinar si en el Ecuador existe discriminación a la mujer en el ámbito laboral privado.

### **Entrevista**

*La presente entrevista está dirigida hacia los líderes del área de TALENTO HUMANO de las empresas.*

1. ¿Cuáles son las políticas y medidas que han implementado para fomentar la igualdad de género en su empresa?
2. ¿Cómo se aseguran de que las oportunidades de desarrollo y promoción sean equitativas para todos los empleados, independientemente de su género?
3. ¿Qué estrategias utilizan para garantizar que la remuneración y los beneficios sean equitativos entre hombres y mujeres que desempeñan roles similares?
4. ¿Cómo fomentan un ambiente laboral inclusivo donde todos los empleados se sientan valorados y respetados, independientemente de su género?
5. ¿Cuál es su enfoque en la eliminación de prejuicios de género en los procesos de selección y reclutamiento?
6. ¿Cuál es su estrategia para aumentar la representación de mujeres en roles de liderazgo y alta dirección?
7. ¿Cómo miden y evalúan el progreso en términos de igualdad de género en la empresa? ¿Utilizan indicadores específicos?
8. ¿Cuáles son los mayores desafíos que han enfrentado al promover la igualdad de género en su organización y cómo han abordado esos desafíos?
9. ¿Cómo describirías tu experiencia general en cuanto al respeto de tus derechos laborales mientras trabajas en el sector privado?
10. En tu opinión, ¿cómo podría mejorar la entidad privada en la que trabajas en términos de garantizar y respetar los derechos laborales de las trabajadoras?
11. ¿Qué medidas específicas crees que podrían implementarse para asegurar que las trabajadoras estén plenamente informadas sobre sus derechos laborales y cómo hacer valer esos derechos?
12. ¿La entidad privada tiene algún mecanismo o proceso establecido para resolver conflictos relacionados con el respeto de los derechos laborales? ¿Lo consideras efectivo?

13. En tu experiencia, ¿cómo crees que el respeto de los derechos laborales en el sector privado podría impactar en la retención de trabajadoras y en su satisfacción laboral?
14. ¿Las políticas de licencia por maternidad y paternidad son respetadas y aplicadas de manera equitativa en el ámbito laboral privado? ¿Has observado algún tipo de perjuicio o discriminación hacia las mujeres que son madres?
15. ¿Has participado en capacitaciones o programas de sensibilización sobre igualdad de género en tu empresa o en otras organizaciones privadas? ¿Cómo crees que estas iniciativas han impactado en la percepción y trato hacia las mujeres en el lugar de trabajo?
16. ¿Crees que la maternidad o la posibilidad de tener hijos afecta las oportunidades laborales de las mujeres en el ámbito privado? ¿Por qué?
17. ¿Has escuchado de casos en los que las mujeres enfrentan obstáculos para acceder a ciertos puestos o posiciones de liderazgo en el ámbito laboral privado? ¿Puedes compartir ejemplos o anécdotas al respecto?
18. En tu opinión, ¿cuáles serían las medidas más efectivas para abordar y erradicar cualquier forma de discriminación de género en el ámbito laboral privado en Ecuador?