



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

Repercusiones de la inserción laboral de la mujer en las relaciones socio - familiares de los hogares parroquia La Providencia- Machala,2023

**ARMIJOS CRUZ PAMELA NICOLE
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

**PINEDA CHALAN MANUEL EDUARDO
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

**Repercusiones de la inserción laboral de la mujer en las relaciones
socio - familiares de los hogares parroquia La Providencia-
Machala,2023**

**ARMIJOS CRUZ PAMELA NICOLE
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

**PINEDA CHALAN MANUEL EDUARDO
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

PROYECTOS INTEGRADORES

**Repercusiones de la inserción laboral de la mujer en las relaciones
socio - familiares de los hogares parroquia La Providencia-
Machala,2023**

**ARMIJOS CRUZ PAMELA NICOLE
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

**PINEDA CHALAN MANUEL EDUARDO
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA**

SANCHEZ FLORES FRANCISCO SAMUEL

**MACHALA
2024**

ARMIJOS & PINEDA - INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER -.pdf

por Francisco Sanchez Flores

Fecha de entrega: 19-jul-2024 02:31p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2419296311

Nombre del archivo: ARMIJOS_PINEDA_-_INSERCIÓN_LABORAL_DE_LA_MUJER_-.pdf (616.43K)

Total de palabras: 22805

Total de caracteres: 123021

ARMIJOS & PINEDA - INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER -.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%

INDICE DE SIMILITUD

2%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Submitted on 1689772322495 Trabajo del estudiante	1%
2	dspace.esoch.edu.ec Fuente de Internet	<1%
3	www.produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	<1%
4	revista.excedinter.com Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to SUNY, Binghamton Trabajo del estudiante	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

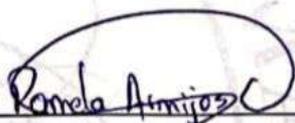
Los que suscriben, ARMIJOS CRUZ PAMELA NICOLE y PINEDA CHALAN MANUEL EDUARDO, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Repercusiones de la inserción laboral de la mujer en las relaciones socio-familiares de los hogares parroquia La Providencia- Machala, 2023, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

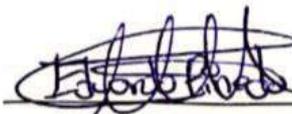
Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



ARMIJOS CRUZ PAMELA NICOLE

0706547635



PINEDA CHALAN MANUEL EDUARDO

0706758133

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, con el más profundo amor y gratitud, especialmente a mis queridos padres, Jackeline Cruz, Ángel Armijos y a mi amada abuela, Angélica De la Cruz. Extiendo esta dedicatoria a los demás integrantes de mi familia, quienes han sido pilares fundamentales en mi vida, fuentes inagotables de inspiración y motivación. Su apoyo incondicional ha sido primordial en cada etapa, particularmente durante este proceso de aprendizaje. Agradezco también a mis amigos de siempre, cuya compañía ha sido significativa. Finalmente, dedico todo este esfuerzo a quienes me acompañaron y apoyaron durante mi carrera universitaria.

Pamela Nicole Armijos Cruz.

A mi querida mamá, Carmen

Con amor y gratitud infinita. Tu apoyo incondicional, tu esfuerzo constante y tu ejemplo de perseverancia han sido mi mayor inspiración a lo largo de este camino académico. Cada logro a lo largo de mi vida estudiantil, así como en la realización de esta tesis, es también tuyo, porque has sido mi refugio y mi luz en los momentos más difíciles. Gracias por tu amor ilimitado y por creer en mí más allá de cualquier obstáculo. Este trabajo está dedicado a ti, que siempre has sido mi guía y mi motivación.

Con todo mi cariño, y profunda gratitud.

Manuel Eduardo Pineda Chalán.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por la sabiduría, la resiliencia y la fuerza en cada paso de este trayecto, por permitirme culminar una de las etapas más importantes en mi vida. A mis queridos docentes de la carrera de Sociología, quienes me brindaron sus enseñanzas y me guiaron siempre en este camino para lograr ser una profesional, en especial a mi asesor, Soc. Francisco Sánchez, por ser parte fundamental en toda la investigación; al Soc. Galo Mendoza, por sus conocimientos y su paciencia; y a la Soc. Ingrid Córdova R., a la Soc. Alba Granda G., por sus valiosas recomendaciones.

Mi agradecimiento profundo a mi compañero en este trabajo de titulación, Eduardo Pineda Chalán., por la paciencia, apoyo, esfuerzo y sacrificio. Extiendo mi gratitud infinita a mis compañeras Anahí, Lisseth, Anyie y Juliana, a las cuales ahora considero amigas. También agradezco a mis compañeros por su solidaridad y compañerismo durante toda esta travesía. Por último, a todas las personas que han contribuido significativamente a mi crecimiento personal y profesional, dejando una huella imborrable en mi trayectoria académica.

Pamela Nicole Armijos Cruz

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido de manera significativa a la realización de esta tesis. En primer lugar, a mi tutor de tesis al Soc. Francisco Sánchez Flores; por su paciencia y apoyo constante a lo largo de este proceso, que con sus conocimientos y consejos han sido fundamentales para el desarrollo y éxito de este trabajo. Agradezco también a la Soc. Ingrid Córdova Rosario y a la Soc. Alba Granda G., por sus valiosas sugerencias, su orientación experta y contribuciones que han enriquecido este estudio, a mi docente guía Soc. Galo Mendoza Torres por su continuo y arduo trabajo en enseñar las pautas de este trabajo y la Soc. Tania Macas Salvatierra por su ayuda constantemente brindada hacia nosotros los autores.

Mi profundo reconocimiento a la planta docente de la carrera Sociología, que me han impartido conocimientos a lo largo de mi trayectoria, gracias por compartir su experiencia y por inspirarme a alcanzar mis metas académicas. Su influencia y apoyo han dejado una huella indeleble en mi formación como investigador y como persona. Quiero expresar mi gratitud a mi compañera de tesis Nicole Armijos Cruz, quien me ha brindado su ayuda y comprensión incondicional durante este camino académico. Finalmente, dedico un especial agradecimiento a mi familia. A mis padres, por su amor incondicional, sacrificio y constante aliento. Por su apoyo y comprensión a lo largo de este proceso académico. A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento por haber formado parte de este viaje académico y haber hecho posible la culminación de este proyecto.

Manuel Eduardo Pineda Chalán.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito analizar las repercusiones de la inserción laboral femenina en las relaciones sociofamiliares en los hogares de la parroquia La Providencia. Este fenómeno ha originado conflictos intrafamiliares por la sobrecarga de roles que conlleva a la mujer en su domicilio debido a la inadecuada distribución de las actividades domésticas. En este contexto, el objetivo principal del trabajo es establecer la incidencia de la inserción laboral de la mujer en las relaciones sociofamiliares en los hogares de la comunidad.

La investigación se fundamenta en la teoría estructural funcionalista de Parsons y Luhmann, la cual menciona que el grupo femenino realiza diferentes funciones en la sociedad y en la principal estructura social, siendo esta la familia. La teoría de roles establece que la mujer cumple un rol en cada espacio en el que se desempeña, como madre, hija, esposa y trabajadora, etc. El enfoque metodológico implementado en el estudio combina la investigación cuantitativa y cualitativa, facilitando la recolección de información que permitió conocer a profundidad la problemática. Se utilizó un cuestionario para realizar encuestas a un grupo específico de mujeres que se encuentran trabajando, así como entrevistas dirigidas a las autoridades pertinentes.

En cuanto a los resultados obtenidos en el proceso de investigación, se evidenció que las mujeres han logrado incorporarse al mercado laboral; sin embargo, al finalizar su jornada deben regresar a sus hogares para asumir su rol de ama de casa, pues el 53% de las encuestadas mencionaron que no existe la adecuada distribución de tareas y responsabilidades domésticas, es decir, el trabajo no remunerado genera conflictos entre los individuos que conviven en el hogar debido a la ausencia de colaboración y empatía hacia ellas que tienen un empleo. Además, esta situación contribuye a una comunicación deficiente entre los miembros familiares.

A partir de estos resultados, se enfocó en diseñar un plan con la finalidad de mejorar las condiciones de vida y optimizar la comunicación asertiva entre los miembros del hogar de las familias de las mujeres insertadas laboralmente en la parroquia La Providencia, considerando a las principales autoridades para abordar esta problemática, orientándose en la concientización de la distribución de las actividades domésticas.

En la iniciativa de la propuesta se encuentran varios objetivos; uno de ellos es fomentar una correcta colaboración en las actividades del hogar y una óptima interrelación entre la familia. Además, se menciona una planificación sistemática con actividades a ejecutarse en conjunto con los responsables de la implementación, como el gobierno local de la ciudad de Machala, la líder de la parroquia mencionada y los autores de la investigación.

Con respecto a la viabilidad, se consideraron las diferentes dimensiones para la resolución de la propuesta, en la cual se reitera su justificación y la realización de la misma. Así mismo los recursos operativos se establecen bajo la experiencia de los facilitadores en las diferentes temáticas de los talleres que se llevaron a cabo. En lo económico con un presupuesto establecido y específicamente detallado en el capítulo II, que menciona la cantidad de \$5.059,30 permitiendo la elaboración de las distintas actividades en la planificación operativa.

En la factibilidad social ha permitido generar un impacto positivo entre los habitantes de la parroquia La Providencia, en especial a las familias que presentan mujeres incorporadas laboralmente, contribuyendo a una excelente relación entre los individuos y crear un equilibrio en la sociedad.

Por último, respecto a la dimensión ambiental, se ha evidenciado que el impacto es mínimo dado que contribuye al fortalecimiento de las relaciones entre los miembros de la familia y a su vez contribuyendo a un óptimo bienestar comunitario.

Palabras claves: inserción laboral de la mujer, relaciones socio-familiares, hogares, conflictos intrafamiliares, parroquia La Providencia

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the repercussions of female labor interaction on socio-family relations in the households of La Providencia parish. This phenomenon has originated intra-family conflicts due to the overload of roles that women carry in their homes due to the inadequate distribution of domestic activities. In this context, the main objective of the work is to establish the incidence of women labor interaction in the socio-family relations in the homes of the community.

The research is based on the functionalist structural theory of Parsons and Luhmann, which mentions that the female group performs different functions in society this is shown as the main social structure, which is the family. The role theory establishes that the woman fulfills a role in each space in which she performs, as mother, daughter, wife and worker, etc. The methodological approach implemented in the study combines quantitative and qualitative research, facilitating the collection of information that allowed for an in-depth understanding of the problem. A questionnaire was used to survey a specific group of working women, as well as interviews with the relevant authorities.

Regarding the results obtained in the research process, it became evident that women have managed to join the labor market; however, at the end of their workday they must return to their homes to assume their role as housewife, since 53% of the respondents mentioned that there is no adequate distribution of tasks and domestic responsibilities, that is, unpaid work generates conflicts among the individuals living in the home due to the absence of collaboration and empathy towards them who have a job This situation contributes to poor communication among family members.

Based on these results, we focused on designing a plan with the purpose of improving living conditions and optimizing assertive communication among the household members of the families of the women inserted into the labor force in La Providencia parish, considering the main authorities to address this problem, we focused on raising awareness of the distribution of domestic activities.

In the initiative of the proposal there are several objectives; one of them is to promote a correct collaboration in the household activities and an optimal interrelation between the

family. In addition, a systematic planning with activities to be executed together with those responsible for the implementation, such as the local government of the city of Machala, the leader of the mentioned parish and the authors of the research, is mentioned.

With respect to the road, the different dimensions were considered for the resolution of the proposal, in which its justification and realization are reiterated. Likewise, the operative resources are established under the experience of the facilitators in the different topics of the workshops that were carried out. In economic terms, with a budget established and specifically detailed in chapter II, which mentions the amount of \$5,059.30, allowing the elaboration of the different activities in the operative planning.

With regards to social feasibility, it has allowed to generate a positive impact among the inhabitants of the parish of La Providencia, especially to the families that present women incorporated into the labor force, contributing to an excellent relationship between individuals and creating a balance in society.

Finally, with respect to the environmental dimension, it has been evidenced that the impact is minimal since it contributes to the strengthening of relationships among family members and in turn contributes to an optimal community welfare.

Key words: women's labor insertion, socio-family relations, households, intra-family conflicts, La Providencia parish.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	1
AGRADECIMIENTO	2
RESUMEN	4
ABSTRACT.....	6
INTRODUCCIÓN	12
1. EL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO	14
1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.1.1 Descripción del problema	14
1.1.2 Sistematización del problema	18
1.2 Justificación de la investigación	18
1.3 Objetivos de la investigación	21
1.3.1 Objetivo General	21
1.3.2 Objetivos específicos	21
1.4 Hipótesis	21
1.4.1 Hipótesis Central.....	21
1.4.2 Hipótesis Particulares	21
1.5 Concepciones, normas o enfoques diagnósticos.....	22
1.5.1 Concepciones del problema objeto de estudio.....	22
1.5.2 Normativa legal relacionada con el problema objeto de estudio	46
1.5.3 Enfoque epistemológico del proceso diagnóstico.....	50
1.6 Descripción del proceso diagnóstico	51
1.6.1 Tipo de investigación.....	51
1.6.2 Enfoque metodológico del proceso diagnóstico	51
1.6.2.3 Universo y Muestra.....	54
1.6.3 Análisis del contexto.....	57

1.7 Resultados de la investigación empírica	60
1.7.2 Resultados de la entrevista.....	76
1.8 Conclusiones y recomendaciones.....	81
1.8.1 Conclusiones	81
1.8.2 Recomendaciones	82
1.9 Sistema de Requerimientos	83
1.9.1 Matriz de requerimientos comunitarios	83
1.9.2 Selección y justificación del requerimiento a intervenir	84
2. PROPUESTA INTEGRADORA.....	86
2.1 Descripción de la propuesta	86
2.1.1 Título.....	86
2.1.2 Antecedentes.	86
2.1.3 Justificación de la propuesta.....	87
2.2 Objetivos de la propuesta.....	87
2.2.1 Objetivo general.....	87
2.2.2 Objetivos específicos	88
2.3 Componentes estructurales.....	88
2.3.1 Fundamentación teórica de la propuesta.....	88
2.3.2 Institución ejecutora de la propuesta	89
2.3.3 Responsables de la ejecución de la propuesta.	89
2.3.4 Beneficiarios de la propuesta.	89
2.3.5. Planificación operativa de la propuesta	90
2.3.6 Cronograma de ejecución de la propuesta	93
2.4. Fases de implementación de la propuesta.....	94
2.5. Estrategias de Evaluación de la propuesta	95
2.6. Recursos logísticos	97
2.6.1 Recursos humanos.	97

2.6.2 Recursos materiales.	97
2.6.3 Equipos.	98
2.6.4 Presupuesto	98
2. 6. 5. Financiamiento.....	99
3. VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD	100
3.1. Análisis de la dimensión Técnica de Implementación de la propuesta.....	100
3.2. Análisis de la dimensión Económica de Implementación de la propuesta.	100
3.3. Análisis de la dimensión Social de Implementación de la propuesta.	100
3.4. Análisis de la dimensión Ambiental de Implementación de la propuesta. .	100
REFERENCIAS.....	102
ANEXOS.....	110

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No.1 Distribución de la muestra	56
Cuadro No. 2 Incorporación laboral de las mujeres, según motivaciones.....	60
Cuadro No. 3 Obstáculos o retos enfrentados por las mujeres en el ámbito laboral	61
Cuadro No. 4 Desigualdad de género	62
Cuadro No. 5 Factores que contribuyen la existencia de la desigualdad de género	63
Cuadro No. 6 Frecuencia con la que interfiere el trabajo con las responsabilidades familiares	64
Cuadro No. 7 Frecuencia de agotamiento después del trabajo	65
Cuadro No. 8 Influencia del estado de ánimo en el entorno familiar	65
Cuadro No. 9 Actividad productiva	66
Cuadro No. 10 Modalidad de contratación laboral.....	67
Cuadro No. 11 Jornada laboral	68
Cuadro No. 12 Ingreso mensual	69
Cuadro No. 13 Estado civil.....	70
Cuadro No. 14 Rol de jefe de hogar	70
Cuadro No. 15 Miembros del núcleo familiar	71
Cuadro No. 16 Dinámica familiar.....	72
Cuadro No. 17 Tipo de familia	73
Cuadro No. 18 Comunicación entre los miembros de la familia.....	74
Cuadro No. 19 Distribución de tareas y responsabilidades domésticas	74
Cuadro No. 20 Miembros de la familia que realiza las tareas domésticas	75

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación titulado “Repercusiones de la inserción laboral de la mujer en las relaciones socio-familiares de los hogares parroquia La Providencia”, en la ciudad de Machala que, a lo largo de los años, se ha evidenciado que las mujeres enfrentan dificultades significativas para acceder al mercado laboral. En este contexto, las mujeres enfrentan una visión tradicional que las vincula principalmente como cuidadoras y amas de casa, por lo cual genera expectativas adicionales cuando también tienen empleo, resultando en una sobrecarga de responsabilidades diarias.

El objetivo general que orientó la investigación fue el siguiente: Establecer la incidencia de la inserción laboral de la mujer en las relaciones sociofamiliares de los hogares de la parroquia La Providencia. Entre tanto los específicos son: Identificar los factores socioeconómicos influyentes en la incorporación laboral de la mujer; Determinar el nivel socioeconómico de la mujer en la parroquia La Providencia; Establecer las características de las relaciones socio familiares en la parroquia La Providencia.

Por consiguiente, el tema de investigación es importante y relevante puesto que, al no ser intervenida la problemática, acrecentarían los conflictos en los núcleos familiares, por lo que busca que la mujer se incorpore al mercado laboral, obteniendo independencia económica permitiendo generar ingresos adicionales para contribuir en los gastos del hogar y su emancipación con la finalidad de favorecer al mejoramiento de su calidad de vida.

La metodología utilizada en el trabajo se basa en el método inductivo puesto que permitió refutar la teoría e hipótesis mediante la observación y análisis de los datos obtenidos sobre el objeto de estudio; fue deductivo al tener conocimiento de los fenómenos presentes en la investigación con el objetivo de obtener resultados precisos sobre las mujeres en la parroquia La Providencia; fue analítico-sintético porque examinó las causas y el origen de los problemas relacionados con la inserción laboral de la mujer en el contexto socio-familiar, sus efectos, además propone soluciones viables a través de una intervención.

El trabajo se estructura en tres capítulos: el primero se refiere al problema objeto de estudio, consta del planteamiento y sistematización del problema, justificación, objetivos, hipótesis, concepciones, normas o enfoques diagnósticos, estado del arte, normativa legal,

enfoque epistemológico, técnicas e instrumentos de investigación, conclusiones, recomendaciones y finalmente la matriz de requerimientos; en el segundo se plantea la propuesta integradora, contiene la descripción, objetivos, componentes estructurales, fase de implementación, estrategias de evaluación y recursos logísticos; para concluir, el capítulo tres está compuesto por la valoración de la factibilidad en cuatro dimensiones: técnica, social, económica y ambiental.

1. EL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Descripción del problema

La inserción laboral se entiende como la situación de una persona que logra incorporarse a un empleo remunerado ajustado a sus conocimientos, habilidades y destrezas, por lo tanto, la importancia de poseer un trabajo digno da la seguridad de alcanzar un ingreso económico fijo que favorezca la independencia individual y la estabilidad económica. En este contexto, la mujer al momento de ingresar en el campo ocupacional inicia una continua lucha debido a las escasas oportunidades laborales, estereotipos e ineficaz implementación de políticas públicas por parte del gobierno que aboguen por sus derechos, permitiendo tener una participación activa y equitativa en el mercado laboral y profesional.

Por su parte, las relaciones sociofamiliares se refieren a las interrelaciones que se establecen entre los miembros del núcleo familiar, incidiendo en la formación de los individuos participantes y su desarrollo integral en conjunto con la sociedad, para satisfacer la necesidad de realización personal y colectiva de quienes conforman esta estructura social.

En Ecuador, según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) (2023, pp. 7-9): “La tasa del empleo bruto a nivel nacional, en junio de 2023, para las mujeres fue del 50,3%”. En este sentido, se identifica que en el país 3.363.673 mujeres se encuentran insertadas en una actividad laboral formal en comparación con la tasa de empleo no pleno, que fue de 30,6%, en tanto que la tasa de empleo no remunerado de las mujeres es de aproximadamente 3,0% veces más alta que la de los hombres, evidenciando que ellas están trabajando en el hogar sin un salario y con sobrecarga de rol de actividades domésticas.

En la provincia de El Oro, los registros oficiales sobre la actividad laboral del género femenino se encuentran desactualizados; sin embargo, según el INSTITUTO

NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INEC) (2022), el porcentaje de jefaturas del hogar está representada por el 36,7% de mujeres, reflejando que son el sustento económico de su familia.

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género en su informe Mujeres y hombres del Ecuador en cifras una mirada estratégica desde el género y las diversidades (2022, p. 166), indica que el tiempo total del trabajo de ellas es de 77:08 horas a diferencia de la población masculina con el 60:49 evidenciando que existe una sobre carga laboral generándose con ello un desequilibrio en la dinámica familiar debido al inadecuado manejo del tiempo para realizar tareas domésticas y en algunos casos el cuidado de sus hijos.

En la ciudad de Machala, según los datos obtenidos del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDyOT), indica que el porcentaje de mujeres que se encuentran desempeñando una actividad laboral remunerada es representada por 35,95%, mientras que el hombre ocupada el 64,05%, reflejando la desigualdad de género en el área de empleo. (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Machala, 2019, p. 88). Es pertinente resaltar que la información esta desactualizada, de tal forma que aún no existen cifras oficiales sobre empleabilidad de la población.

En efecto, se refleja constantes transformaciones en las normas sociales debido a la crisis económica que atraviesan las familias ecuatorianas, para la mujer es una opción obligatoria trabajar; evidenciando la participación activa de los hombres en tareas domésticas, aunque hay hogares que presentan resistencias y tensiones en su interior a causa de una incorrecta socialización en la distribución de las actividades caseras generando conflictos y agotamiento físico en las amas de casa que repercuten en la convivencia y relación de pareja e hijos.

Además, la mujer, al exigir condiciones más igualitarias, ha obtenido oportunidades laborales con mayor remuneración que el hombre. En el caso de núcleos familiares compuestos por varios integrantes, él es quien está a cargo del cuidado de los hijos y de las tareas del hogar. Lo mencionado es la génesis de los conflictos, generándose discusiones frecuentes entre los integrantes de la familia, puesto que no en todas se logra una participación y delimitación de los roles debido a progenitores afiliados al patriarcado, visibilizando un micromachismo que influye en la convivencia familiar.

En el caso de la parroquia La Providencia, se evidencia la misma problemática pese a que se ha incorporado a la mujer al mercado laboral progresivamente a lo largo de los años. La conducta social en la comunidad ve al sexo femenino solo en su rol de ama de casa, exigiéndole que al terminar su jornada se dirija a su hogar a encargarse del cuidado y atención de su familia. Este doble papel conlleva una sobrecarga adicional a su función, evidenciando una desigualdad entre hombres y mujeres en la repartición de las actividades domésticas.

En este contexto de análisis, una de las causas que influyen es la incompreensión en la convivencia ocasionando enfrentamientos recurrentes en las parejas, originando futuras infidelidades e incrementando los divorcios y la desintegración familiar. “El conflicto generado en la relación negativa puede presentarse en ambas direcciones. Por ejemplo, las exigencias laborales pueden minimizar el tiempo dedicado a los familiares, y las dificultades en casa pueden asociarse con disminución de la productividad laboral” (Feldman et al., 2008, p. 483). Por lo tanto, es el doble papel que desempeña la mujer como ama de casa y que sustenta económicamente el hogar; cuando se fusionan los dos oficios, genera desasosiego y la creación de nuevos conflictos en las relaciones interpersonales; por consiguiente, se reduce el bienestar propio y colectivo.

Otra particularidad es el estrés laboral, que se manifiesta cuando existe la doble carga de trabajo sin dejar tiempo para el descanso necesario. Esto puede deteriorar la salud de la persona, derivando en enfermedades psicosociales como la ansiedad, la depresión, la pérdida de peso, la fatiga, etc.

Se afirma que el familismo es nominado cuando se responsabiliza de la mal llamada crisis de la familia moderna a las mujeres causantes de la desintegración familiar, la delincuencia juvenil, los abusos sexuales infantiles, y embarazos adolescentes por el abandono del hogar para trabajar o estudiar. De lo anterior, se origina una concepción errónea del rol de las amas de casa, circunscritas al espacio de lo doméstico como responsables de las funciones reproductivas, suscitando una perspectiva equivocada de género y su papel de convivencia en las relaciones sociofamiliares.

Lo anteriormente descrito evidencia una deficiente implementación de las normas legales referidas al grupo femenino. En algunas empresas, se les otorga una plaza de empleo

adecuado con una remuneración de salario básico, desarrollando en ocasiones tareas extras, mientras que el hombre trabaja con menos carga laboral, recibiendo una remuneración mayor. Por lo tanto, en ocasiones esta desigualdad genera conflictos que repercuten en la vida familiar de la mujer.

En ese sentido, se excluye a la mujer a un acceso equitativo de oportunidades laborales, afectando su autonomía económica. A pesar de que, históricamente el sexo femenino ha sido vinculado a la reproducción y obligaciones del hogar, por lo que con las exigencias de la vida moderna y acelerada de hoy no permite que el padre sea el único proveedor y sostén financiero en la familia, suscitándose un desequilibrio en las relaciones de convivencia en la familia.

En consecuencia, según Ruth Córdova, presidenta de la junta parroquial La Providencia, indica que: *"Aun cuando la inserción de la mujer en el trabajo es para obtener una mejor situación económica en el hogar, conlleva a deteriorar el tiempo de calidad con los hijos y, en caso de tener un cónyuge, de igual manera, el descuido en las tareas domésticas. El incremento de divorcios y el aumento de familias monoparentales son algunas de las consecuencias que perjudican las relaciones sociofamiliares, afectando el adecuado desarrollo de la madre y de los miembros del núcleo, dificultando las formas de interacción y comunicación entre los miembros del núcleo familiar"*.

En tal virtud, la investigación del problema es importante, dado que permitirá establecer los factores que inciden en el deterioro de las relaciones sociofamiliares en el hogar como resultado de la inserción laboral de la mujer. Los resultados contribuirán con la implementación de estrategias que permitan disminuir de manera asertiva los conflictos, manteniendo un equilibrio en la calidad de vida, además trabajando en conjunto con instituciones públicas y privadas para minimizar los estereotipos que incurren en la desigualdad de género y en su invisibilidad, generando impactos positivos en la sociedad.

1.1.2 Sistematización del problema

1.1.2.1 Problema Central

¿Cómo incide la inserción laboral de la mujer en las relaciones sociofamiliares de los hogares de la parroquia La Providencia?

1.1.2.2 Problemas Complementarios

- ¿Cuáles son los factores socioeconómicos que influyen en la incorporación laboral de la mujer en la parroquia La Providencia?
- ¿Cuál es el nivel socioeconómico de la mujer en la parroquia La Providencia?
- ¿Qué características presentan las relaciones sociofamiliares en la parroquia La Providencia?

1.2 Justificación de la investigación

La inserción laboral constituye la incorporación de toda persona autorizada legalmente al mundo del empleo, con la finalidad de recibir una remuneración económica para poder satisfacer sus necesidades básicas. Aunque históricamente, la mujer ha sido vinculada al cuidado del hogar y al trabajo familiar no remunerado, no obstante, actualmente se refleja un acrecentamiento de su participación en las tasas de empleo, sinónimo de empoderamiento e independencia económica para ella y su familia.

A pesar de los progresos sociales, aún en ciertos hogares existen prácticas culturales que ligan a la mujer con los quehaceres domésticos e incluso la desvalorizan, lo cual refleja una continuidad de patrones machistas. En consecuencia, se han creado políticas públicas a fin de fomentar la igualdad de género. Con respecto a las relaciones sociofamiliares, son interacciones cotidianas en donde se construye la formación integral de cada individuo, permitiendo tener una percepción de las normas sociales en la comunidad.

En el Ecuador, la inserción laboral de la mujer presenta diferentes tipos de desigualdad, limitando su empoderamiento y su capacidad en la toma de decisiones debido al incumplimiento de políticas públicas de empleabilidad, deficiente control y seguimiento por parte de las instituciones involucradas como el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de la Mujer. Además, en la dirección empresarial existe un descuido en la administración que genera el llamado techo de cristal, que puede entenderse como un obstáculo para el crecimiento y la presencia del sexo femenino en estos campos de trabajo.

En la provincia de El Oro, no existen muchos organismos gubernamentales dedicados a apoyar al grupo femenino, pues solo se encuentra vigente una entidad que es el Movimiento de Mujeres de El Oro (MMO), cuya finalidad es minimizar la desigualdad de género, reivindicar sus derechos, potenciar sus capacidades y destrezas para lograr su empoderamiento en el entorno social.

A nivel cantonal, no se han realizado estudios con detalles de cuántas mujeres laboran adecuadamente en la ciudad de Machala. Sin embargo, se evidencia una barrera que impide la realización profesional y personal de las mismas debido a la normalización de estereotipos sobre la superioridad del hombre hacia la población femenina en el ámbito laboral. Por otro lado, existen factores que inciden en su desarrollo familiar e individual, como la inadecuada gestión del tiempo, lo cual conlleva a tener agotamiento físico y mental, ocasionando el síndrome de "Burn Out", que significa cansancio emocional extremo.

En la actualidad, en la parroquia La Providencia, no existen datos referentes al grupo femenino y su fuente de trabajo. Sin embargo, como iniciativa de los dirigentes de la comunidad, se realizaron encuestas en donde se evidencia que la mayor parte de las mujeres cumplen la función de amas de casa, además de su empleo, revelando una sobrecarga en los roles que ejercen de manera cotidiana. Por esta razón, se generan conflictos intrapersonales e interpersonales.

En este contexto de análisis, se plantea la siguiente investigación: REPERCUSIONES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LAS RELACIONES SOCIO - FAMILIARES DE LOS HOGARES PARROQUIA LA PROVIDENCIA- MACHALA, 2023.

Es preciso enfatizar que, al no intervenir en la solución de la problemática planteada, aumentarían los conflictos intrafamiliares e incluso llegando a la violencia física, verbal o psicológica. Se podrían presentar casos de infidelidades por parte del hombre y de la mujer, la desintegración del núcleo familiar, el abandono del hogar y de los hijos, el incremento de divorcios, el distanciamiento y la deficiencia en la comunicación entre los miembros involucrados en el domicilio. Por consiguiente, repercutiría en la formación y conducta de los hijos menores.

El tema se enmarca en el Dominio de investigación de la UTMACH Desarrollo Social, y en la línea Sociedad y Cultura, y está orientado a establecer al análisis de las características socioeconómicas de las familias de las mujeres insertadas en el mercado laboral en la ciudad de Machala, particularmente de la parroquia La Providencia; el trabajo investigativo contribuirá a la identificación de las causas y consecuencias del problema, buscando estrategias de intervención que permitan el fortalecimiento de las adecuadas relaciones sociofamiliares.

La investigación posee relevancia puesto que es de actualidad y sus resultados servirán para fomentar la igualdad de oportunidades enmarcadas en políticas públicas, apoyadas en conjunto con los organismos gubernamentales y privados, para generar concientización en la visibilidad de los derechos del grupo femenino y su empoderamiento, enfocados en la formación de nuevos individuos a través de una sociedad más equitativa y empática.

Es factible desarrollar esta investigación, en la medida que existe acceso a información publicada en artículos científicos y libros. Asimismo, información empírica que se obtendrá a través de la aplicación de instrumentos de investigación de campo como entrevistas y encuestas a actores sociales que están involucrados en la problemática. Además, se cuenta con recursos humanos, tecnológicos, económicos, materiales, así como disponibilidad de tiempo, el dominio teórico y metodológico. También con el asesoramiento profesional por parte de docentes de la carrera de Sociología de la Universidad Técnica de Machala.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Establecer la incidencia de la inserción laboral de la mujer en las relaciones sociofamiliares de los hogares de la parroquia La Providencia.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores socioeconómicos influyentes en la incorporación laboral de la mujer.
- Determinar el nivel socioeconómico de la mujer en la parroquia La Providencia.
- Establecer las características de las relaciones socio familiares en la parroquia La Providencia.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis Central

La inserción laboral de la mujer incide de manera positiva en las relaciones sociofamiliares de los hogares de la parroquia La Providencia, debido a su contribución al ocupar otros espacios alejados de los que históricamente estuvo vinculada, aportando económicamente al hogar, lo que favorece al desarrollo y autonomía financiera de las mujeres.

1.4.2 Hipótesis Particulares

- Los factores socio económicos que influyen en la incorporación laboral de la mujer son la crisis económica, el bajo nivel de ingresos, la desigualdad de género, que

promueve la búsqueda de fuentes de trabajo para satisfacer sus necesidades básicas, para mejorar su calidad de vida.

- El nivel socioeconómico de la mujer en la parroquia La Providencia es medio, debido a que no todas están incorporadas a un empleo digno y con una remuneración adecuada para satisfacer su bienestar psicoemocional y social, generando una inadecuada calidad de vida.
- Las características de las relaciones socio familiares en la Parroquia de La Providencia están relacionadas con la deficiente comunicación intrafamiliar, inadecuada asignación de responsabilidades, dificultades económicas, debido a la débil convivencia entre los miembros del núcleo familiar ocasionando un ambiente de desequilibrio y conflictividad en el bienestar de los convivientes.

1.5 Concepciones, normas o enfoques diagnósticos.

1.5.1 Concepciones del problema objeto de estudio

La inserción laboral de la mujer y la relaciones socio familiares son temas de relevancia en los organismos internacionales existiendo diversas concepciones debido a la repercusión que tiene en la sociedad por las transformaciones que se han presentado en los últimos años generando cambios en la interacción de la misma.

En estos sentido, la Organización de la Naciones Unidas creó “ONU Mujeres” con el fin de promover la igualdad de género, además de fomentar la independencia de las mujeres. Según la organización “Trabaja con gobiernos y la sociedad civil para diseñar y aplicar leyes, políticas, programas y servicios que permitan a las mujeres y niñas exigir sus derechos y ampliar sus oportunidades laborales” (ONU Mujeres, n.d.). Este organismo protege las políticas de empleo con el fin de mejorar las condiciones en todos los trabajos que ejercen así como las trabajadoras domésticas, con esto se busca el empoderamiento en los diferentes ámbitos, como el económico que promueven a mejorar la calidad de vida propia y de su familia.

Por su parte, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que es una organización especializada de las Naciones Unidas que se enfoca en promover la justicia

social y los derechos laborales a nivel mundial, determina que la inserción laboral de las mujeres es parte de la igualdad de oportunidades que promueve este organismo, con trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. (Organización Internacional del Trabajo, n.d.).

En el Ecuador, la inserción laboral de la mujer tiene progresos significativos, al lograr tener presencia en el ámbito laboral, al estar ocupando puestos de liderazgo en empresas y organizaciones. Esto se refleja en los esfuerzos realizados de organismos y de los gobiernos para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.

El Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos (MMDH), es un organismo que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, mediante políticas públicas y programas. Según la Política Económica Violeta menciona que:

“...impulsar la activación económica de las mujeres, particularmente de quienes están en situación de vulnerabilidad, de manera que se minimice el impacto negativo de la crisis y así evitar el crecimiento de la pobreza, la violencia y el deterioro de sus condiciones de vida y de quienes conforman su núcleo familiar...”
(Secretaría de Derechos Humanos, 2020).

En este sentido, el MMDH reconoce la inserción laboral de la mujer como un factor fundamental para el desarrollo personal, social y económico de las mujeres, así como para el avance de la igualdad de género en el país, con el cual se obtiene el desarrollo de la independencia de grupo femenino con sus familias.

1.5.1.1 Fundamentación Sociológica

La temática se fundamenta de manera directa con las siguientes teorías sociológicas:

- *Estructural funcionalismo*. La teoría estructural funcionalista define a la sociedad como una red organizacional, en donde los individuos desempeñan tareas o roles en las diferentes instituciones acorde con las conductas y normas de la colectividad. Las estructuras sociales son aquellas que contribuyen a mantener el orden y forman al individuo para establecer un entorno armónico. Si se presenta un deterioro, repercutiría en el comportamiento de las personas. En esta línea, Parsons & Luhmann perciben a la

organización como un instrumento para describir el desempeño de las funciones y las interrelaciones, estableciendo sus problemas y soluciones.

Considerando como resultado las costumbres, reglas y cultura, cuyo único fin del “... estructural-funcionalismo es evaluar si un proceso contribuye al mantenimiento del equilibrio del sistema o si, en su defecto, lo inhibe” (Giordano, 2023, p. 7).

En este sentido, de conformidad con la teoría, la mujer cumple diversas funciones en el núcleo familiar y en la sociedad, como educadora, cuidadora, ama de casa, etc.; además de ser generadora de ingresos económicos para el hogar. Otro aspecto es la familia, que se define como una estructura social formadora de valores, conductas, jerarquizaciones de roles y estatus, de tal forma que influye en el comportamiento de cada persona. Si en determinado hogar no hubo una guía adecuada en la formación integral del individuo, tendrá un concepto erróneo sobre las tareas domésticas y la emancipación de la mujer.

- *La teoría de roles.* La teoría de roles interpreta al individuo como un actor social que cumple un papel o función y que puede adaptarse a los diferentes escenarios que se presentan en la sociedad, las conductas y acciones que desempeña cada persona desarrollando actividades, además de tareas específicas de acuerdo a las situaciones del entorno, en otras palabras, esto indica que cada rol es creado para que el ser humano interactúe, de tal forma que adquiera una posición al estar inmerso en un grupo social como: la familia, la religión, la educación, las instituciones sociales, etc.

La distancia de rol en el caso de Goffman está inserta entre el individuo y su rol, entre «hacer» y «ser» y permite captar la diferencia, mantener la separación entre la obligación del rol (y su definición normativa) y la efectiva ejecución. (Mayo, 2022, p. 17).

Goffman menciona que los seres humanos, al desempeñar funciones diversas en la sociedad, tienen obligaciones que se desempeñan de manera diferente. En este sentido, el "*hacer*" se relaciona con las y ejecuciones que lleva a cabo según los papeles que se asignan, mientras que el "*ser*" se describe como la capacidad de una persona para realizar labores. La teoría se vincula al tema de investigación, debido a que la mujer cumple

diferentes roles en la sociedad, al asumir papeles en el hogar y su empleo, ya sea como esposa, madre, vendedora, entre otras funciones, lo que puede desvanecer la línea que separa sus ocupaciones laborales con las domésticas, generando un desequilibrio que repercute negativamente en sus relaciones de trabajo y sociofamiliares.

1.5.1.2 *Estado del Arte*

- *Inserción Laboral*
- *El desarrollo económico – productivo.* El desarrollo económico está ligado con la expansión de un progreso de las masas, con un mejor estilo de vida, acceso a servicios básicos adecuados y dignos, garantizados por los gobiernos de turno. Este avance de desarrollo socioeconómico contribuye a la sostenibilidad y, junto con la empresa privada o pública, con un mayor esparcimiento por el consumo, eleva su producción, lo cual conlleva a contratar mayor mano de obra para suplir la demanda de alimentos o servicios.

De acuerdo con Jurado (2022):

...la situación laboral en la zona rural se ha visto afectada por varios factores, entre ellos el cambio tan claramente demarcado de la ocupación de las familias que dejó de ser exclusivamente en el sector agro, condición que junto a la presencia de mayores ofertas laborales formales para las personas jóvenes ha incidido en más altos ingresos, oportunidades laborales más llamativas y el incremento del acceso a la seguridad social; pese a estas condiciones, sigue siendo el tema de la empleabilidad formal uno de los principales desafíos de la ruralidad. Por el bajo nivel de formación académica de los jóvenes rurales, son más vulnerables al momento de hablar de estabilidad laboral, en especial, cuando existen crisis económicas que afectan directamente al empleo. (p. 263).

En los países latinoamericanos, antiguamente predominaba la economía agraria, especialmente en las zonas rurales, donde la actividad laboral era la única fuente de ingresos para las familias. Hoy en día, la mayoría de los campesinos han migrado a las

ciudades debido a la precarización de servicios básicos y salarios deficientes, lo que ha conllevado al boom de las industrias, en las que la producción se realiza en las mismas áreas urbanas. Este fenómeno ha provocado a su vez un aumento de la actividad productiva y una mayor expansión comercial, favoreciendo también la contratación laboral de los individuos más capaces e idóneos para el empleo.

- *Inserción laboral.* La inserción laboral es toda acción de integrar o incorporar a todo individuo apto con habilidades y destrezas capaces para la empleabilidad, con una remuneración adecuada que le permita una independencia económica y sustentar una vida digna en conjunto con los servicios básicos. (Pérez & Pinto, 2020)
- *La inserción laboral de la mujer.* La vinculación de la mujer al campo laboral se empieza a evidenciar desde los años 70, aunque con una participación muy escasa. Esto se debe a que, por décadas anteriores, ha sido una plaza designada solo para hombres, estableciéndolos como los únicos proveedores económicos y responsables del sustento del hogar. Pero su incorporación no solo se debe al reconocimiento por mérito, sino también a las incontables luchas de un mundo con igualdad de oportunidades para ellas.

De acuerdo al Observatorio De Igualdad De Género De América Latina Y El Caribe, a partir de la solicitud de los gobiernos, CEPAL ha enfocado la mirada en la autonomía de las mujeres principalmente en tres dimensiones. La autonomía económica, que se vincula con la posibilidad de controlar los activos y los recursos, así como liberar a las mujeres de la responsabilidad exclusiva de las tareas reproductivas y de cuidado; la autonomía física, que refiere a la capacidad para decidir libremente acerca de la sexualidad, la reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencia, y la autonomía en la toma de decisiones, que implica la plena participación en las decisiones que afectan la vida de las mujeres y su colectividad (Güezmes et al., 2022, p. 313).

En otros términos, a pesar de las políticas públicas que respaldan a la mujer a un trabajo digno y remunerado, aún existen obstáculos para su vinculación al mundo laboral. Esto conlleva a que no tengan su emancipación y su independencia económica, permaneciendo ligadas únicamente a la función de cuidadora y administradora del hogar. Cabe mencionar que las mujeres que se encuentran trabajando han logrado una

autonomía financiera para su familia y la sustentación de la misma, con servicios básicos adecuados para una vida digna.

- *Proceso histórico de la inserción laboral de la mujer.* La mujer ha sido base clave de los procesos históricos de la humanidad, desde que el ser humano se volvió sedentario en la comunidad primitiva, fueron ellas quienes se dedicaron a la agricultura para fortalecer su supervivencia. Posteriormente, con el surgimiento de la familia dedicaban su tiempo a la administración del hogar y la crianza de los hijos. Las mujeres no tenían permitido participar en actividades productivas, puesto que estaban ligadas al cuidado y quehaceres del hogar adicional a esto su poca preparación académica las limitaba a incorporarse solo a la agricultura. Mientras las que en la ciudad buscaban empleo eran encasilladas por el ámbito social o cultural (Aguilar, 2020, p. 144).

En este sentido, se afirma que la mujer desde siempre ha sido excluida del trabajo digno y remunerado debido a su requerimiento de emancipación de ella y su independencia económica por factores culturales, negándole contribuir con el desarrollo económico y su participación en sectores de producción.

- *Participación femenina en actividades productivas.* Una de las transformaciones sociales más trascendentales del desarrollo industrial es la inserción de la mujer en el trabajo. Desde el inicio de la civilización y la formación de la familia, ella ha sido relacionada con tareas principales del hogar como el cuidado de los hijos y las actividades domésticas. Sin embargo, debido a las luchas por la igualdad de oportunidades y derechos para el grupo femenino, a finales del siglo XVIII fueron incorporadas al ámbito laboral. Por supuesto, esto se produjo con baja remuneración, un aumento de horas laborables en comparación con las de los hombres y, en algunos casos, en condiciones precarias.

Referente a las capacidades que desarrolla una mujer en el ámbito laboral, se presenta en diferentes estudios y se contempla que existe un elevado número de incorporación de puesto de empleo para el grupo femenino como lo afirma Carreño et al (2021):

...su capacidad de persuasión las precede y pueden claramente competir por cualquier puesto y ser acreedoras del mismo debido a su gran capacidad, además no solo defienden sus derechos, sino que de todo individuo en situación de desigualdad por esto es importante su participación en el desarrollo... (p. 778)

De manera que la inserción laboral de la mujer en espacios que tradicionalmente eran dominados por los hombres, como cargos políticos y de poder en instituciones públicas y privadas, resulta ser un desafío complejo. Por lo tanto, se debe erradicar ese pensamiento machista de que las mujeres deberían dedicarse al cuidado de los hijos o actividades relacionadas con la agricultura, la educación, la enfermería, etc.

- *Fuerza laboral femenina.* La participación de la fuerza laboral femenina ha experimentado un crecimiento significativo, incluyéndolas en empleos remunerados y su contribución a la economía. Las mujeres con relación de trabajo están sujetas a políticas estatales, leyes, instituciones, estigmas y obstáculos, pero su incorporación se desarrolló de manera progresiva y paulatina de acuerdo con su nivel educativo. Entre mejor preparado esté, mayor será su oportunidad de ocupación, lo que cambia la estructura familiar con sus ingresos monetarios, pues se insertan en altos cargos públicos y privados. Sin embargo, el papel de la mujer ha sido sobrevalorado, pues aún se la vincula al cuidado del hogar y no se la considera como proveedora del núcleo familiar.

Según Ramos (2021) , quien considera que “en el Ecuador lo que aborda el fenómeno de la discriminación por género debido a que no se considera que las mujeres cumplen también el papel de proveedoras del hogar junto a sus parejas o sin pareja” (p. 33). Dicho, en otros términos, en Ecuador las mujeres aún sufren de esta dificultad social. Aunque esta problemática ha disminuido a través de los años, no se logrado erradicar totalmente y se agrava con respecto a la etnia, la instrucción académica, el estado civil y, con mayor repercusión, en zonas rurales. En consecuencia, aún existen hogares dominados por el patriarcado que mantienen la subordinación e invisibilización de las mujeres estableciendo un sistema de desigualdad estructural de la sociedad.

- *Causas y consecuencias de la incorporación de la mujer al trabajo.*

La incorporación de la mujer al mundo laboral no fue de la noche a la mañana sino todo lo contrario, comenzó a inicios del siglo XVIII con la revolución industrial, y después de dos guerras que enfrentaría la humanidad, al ser llamados los hombres a formar parte de la milicia militar y combatir en la guerra; las mujeres los sustituyeron en las fábricas para no perder la producción.

- *Causas de la incorporación femenina al mundo laboral*

- *Movimientos feministas.* Si bien las mujeres ya estaban insertadas en un empleo a causa de conflictos bélicos acontecidos en esa época, pero no tenían las mismas condiciones que los hombres, pues trabajaban en situaciones precarias y cobraban muchos menos que ellos. Ya a principios del siglo XIX iniciaron una huelga en todas las fábricas de Estados Unidos por la lucha de igualdad laboral que después motivaron al Día Internacional de la Mujer.

Después de la Segunda Guerra Mundial se creó el reconocido anuncio, cuya intención era de levantar el ánimo a la población tras el conflicto bélico ocurrido en el año 1941; “*We can do it*” cuyo significado es “*Nosotras Podemos*”, muestra a una mujer con un moño y con el brazo levantado, signo de fuerza y poder. Ya en los años 80, se convirtió en un símbolo feminista para las luchas de igualdad de género. Por consiguiente, como lo afirma Barrancos (2020) “...la clave de la emancipación de las mujeres se encuentra en el desempeño laboral, en la profesionalidad creciente para extinguir los lazos de dependencia económica y asegurarse dignidad...” (p. 29).

- *Cambios en las Normas Sociales.* A lo largo de la historia, la humanidad ha evolucionado, al igual que las normas sociales y conductas se han modificado con respecto a las tradicionales de género, accediendo a que las mujeres logren prepararse académicamente, además, puedan acceder y participar activamente en el mercado laboral. Según Roa (2021) “...las normas sociales están influenciadas por los sistemas de creencias, los contextos económicos y, a veces por las recompensas y sanciones percibidas por adherirse o desobedecer las normas vigentes” (p. 13). Por lo tanto, las conductas rigen según el contexto y la formación que un individuo ha tenido desde su niñez.

- *Necesidades Económicas.* En la mayoría de los casos, las familias han experimentado cambios en su estructura económica, motivando a las mujeres a buscar empleo para contribuir al sostenimiento del hogar. Uno de los principales problemas que tienen los países es el desempleo. La falta de oferta laboral obliga a muchas familias mejoren la

forma de abastecerse y tener una fuente de ingresos económicos para tener una vida digna. Lo que provoca que opten otra alternativa para obtener ganancias salariales, obligación que recae sobre ellas.

Los autores Macias y Zaldumbide (2020) afirman que la crisis económica "...obliga a que las mujeres del hogar busquen medidas para obtener recursos económicos que les permita progresar a todos los miembros de la familia y que sirvan de aporte para cubrir sus necesidades" (p. 152). En este sentido, las mujeres que ingresan al mundo laboral lo hacen para aportar financieramente a su familia, y no todas desean estar en este contexto laboral hostil y discriminatorio hacia ellas, que es presidido por hombres.

- *Consecuencias de inserción laboral femenina*
- *Empoderamiento Económico.* El empoderamiento económico de la mujer conlleva a la facultad de encargarse y decidir sobre los recursos financieros del hogar. Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas Mujeres se refiere:

El empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. Las mujeres contribuyen de manera muy significativa a las economías, ya sea en empresas, granjas, como emprendedoras o empleadas o trabajando como cuidadoras domésticas no remuneradas. (ONU Mujeres, 2015).

Sin embargo, pese a que el incremento de la participación de las mujeres ha sido consistente, aún se encuentran barreras invisibles en cuanto a los salarios y al acceso a cargos directivos. Ellas se encuentran delegada a sectores de baja productividad.

- *Mejoras en la Igualdad de género.* La igualdad de género, para UNICEF, significa que las mujeres, hombres, niñas y niños deban gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones. Sin embargo, la realidad sigue evidenciando que las mujeres en su diversidad enfrentan aún hoy mayores desventajas por su género. Las desigualdades históricas que han enfrentado las mujeres en este sentido siguen teniendo impactos intergeneracionales que alcanzan a la niñez actual. (Unicef.org, 2019).

Según las autoras Iregui Bohórquez et al. indican que (2021) “La mayoría de las mujeres que trabajaban eran solteras, y sus trabajos eran principalmente de oficina, como personal de apoyo administrativo, y en trabajos domésticos; las mujeres también trabajaban como docentes de escuela primaria” (p. 16).

- *Cambios en la Dinámica Familiar.* La incorporación de las mujeres al mundo laboral ha modificado las estructuras familiares, con nuevas formas de equilibrar las responsabilidades laborales y domésticas. Sin embargo, aun existen hogares distorsionan el concepto de corresponsabilidad de tareas de casa, con frecuencia se escucha decir a los hombres la famosa frase, como lo indica Cortes et al, (2021)

... te colaboro, pero no me toca: hombres por obligación y mujeres en la tradición, explora la relación entre la incorporación de las mujeres al mercado extra doméstico y las transformaciones en la división del trabajo. A su vez, aborda las diferencias existentes en la participación de hombres y mujeres en el entorno doméstico, situación que conlleva a conflictos familiares por el desempeño de los roles. (p. 86).

- *Contribución a la Economía.* Con el incremento de la participación femenina en el mundo laboral, se ha favorecido la independencia económica de la mujer, lo que contribuye al desarrollo socioeconómico del país y al hogar, proporcionando mayores ingresos financieros para su sustento y el de su familia.

... un factor con fuerte incidencia en la participación de las trabajadoras es la actividad económica. Sin embargo, sin reconocimiento social ni familiar, son finalmente las mujeres quienes offician de “doble proveedoras” en la medida en que, además de garantizar una parte fundamental de los ingresos de estos hogares, también posibilitan el bienestar de sus familias con el trabajo de cuidados y domésticos que realizan. (Frega, 2020, p. 12)

La presencia de mujeres en el mundo laboral ha conllevado a cambios en la cultura organizacional, promoviendo la inclusión, la igualdad de derechos y oportunidades en las instituciones.

- *Desigualdad en el ámbito laboral para la mujer en Ecuador.* En país, el ámbito laboral femenino empezó a tener reconocimiento a través de políticas y legislación que efectivizó la incorporación a la mujer al trabajo con la garantía de sus derechos y penalización a la institución que no los cumpliera. En este país entre los años 2018 - 2019 el ranking de la Foro Económico Mundial (FEM) se ubicó en el puesto 48 de 153 naciones, superando a Perú, Venezuela, Chile y Brasil. Según el INEC: *Ecuador cuenta con 8'911.337 mujeres (incluidas menores de edad), de las cuales 3'387.083 es población económicamente activa (PEA), 1'934-121 son microempresarias, 1'034.958 tienen un empleo adecuado y 4'544.781,89 son desempleadas; el 10% ocupan puestos presidenciales en empresas y 2'160.656 registran contratos laborales.* (El Universo, 2020).

Según Segovia Saiz et al. (2020): "Las mujeres han aumentado su participación en estudios universitarios, investigación y puestos académicos en los últimos 50 años, pero están sobrerrepresentadas en puestos de menor estabilidad, prestigio y sueldo" (p. 404). Por consiguiente, en Ecuador la incorporación de las mujeres al empleo ha sido lento, pero se ha avanzado pese a las múltiples políticas gubernamentales a favor de las mujeres.

En el político, se obtuvieron 221 alcaldes de las cuales 18 son mujeres (8.14%); en la Asamblea se tiene 54 mujeres asambleístas de un total de 137 lo que representa el 39.4% y en 759 juezas a nivel país. En el ámbito de la educación se cuenta con aproximadamente 270.317 docentes de educación básica; entre otras funciones se tiene 1847 son militares, 3 presidentas de clubes de fútbol y 2 presidentas de partidos y movimientos nacionales. (El Universo, 2020).

De una u otra manera, se evidencia el rompimiento de una preeminencia masculina, en relación de que ciertos trabajos eran acaparados por hombres, como fue en años anteriores donde la mujer solo estaba en cargos de baja jerarquía, como secretarías o recepcionistas. Hoy con leyes de igualdad de género y equidad salarial establecidas en la constitución del 2008 en Ecuador, ellas administran instituciones de alto reconocimiento tanto en lo público y privado presidiendo Asamblea Constituyente, Corte Suprema Nacional de Justicia, alcaldías, ministerios gubernamentales, prefecturas entre otras.

- *Segmentación del mercado laboral femenino.* La segmentación del mercado laboral femenino es responsable de inducir las mujeres en ocupaciones que se destinan a ellas, por llamarse femeninas o que acogen por su sexo como empleadas de casa, enfermeras, educadoras, floristas, maquilladoras, etc., ramas que se caracterizan por ser las de más bajos salarios y peores condiciones.
- *Diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.* La discriminación salarial por razón de género es un fenómeno que existe desde que la mujer fue insertada en el ámbito laboral, los factores más influyentes en esta problemática en la educación, normas preestablecidas, maternidad, entre otras son las génesis de la brecha salarial que afectan a causa de los aspectos morales, económicos y geográficos; siendo que la igualdad de remuneración es un derecho internacional establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sin embargo, la brecha salarial persiste en Ecuador; a pesar de las innumerables acciones que han desarrollado las mujeres para hacer ejercer sus derechos. Mediante la teoría del Capital Humano se pone en relieve la desigualdad en los ingresos laborales, la que se debe a diferentes factores, entre ellos la productividad y la educación, además se explica la influencia de las habilidades y conocimientos en la actividad económica de un país (Sánchez et al., 2021, p. 2).

Por lo tanto, la desigualdad de la mujer es aceptada en algunos casos, considerando que son ellas las que optan esta diferencia por estar presentes en el cuidado de sus hijos y su hogar. Pero si no tuvieran una familia buscarían una mejor remuneración igual o mayor que de los hombres, sea por su formación académica, su capacidad de liderar y aumentar la productividad.

- *Formación académica.* Con el origen del capitalismo, las grandes corporaciones a nivel mundial, han transformado los tipos y condiciones de los trabajos, que se ofertan en las plazas laborales. Comprende desde la formación académica especializada, como requisito indispensable enfocado en habilidades, conocimientos y capacidad de autoaprendizaje como limitante para que las personas puedan acceder a un puesto de empleo digno y adecuado contribuyendo al mejoramiento en el nivel y calidad de vida de la mujer y su familia.

En este sentido, la oferta laboral de mayor demanda son los de tecnología, biotecnología, servicios legales y financieros. Sin embargo, el campo de formación superior es significativo el egreso de mujeres 71.098 que, de hombres 55.368 en el nivel educativos, ella continúa graduándose en carreras direccionadas a las ciencias sociales, administrativas, servicios de la salud, educación y sociales. (Secretaría de educación superior, ciencia tecnología e innovación, 2020, pág. 12).

Por lo tanto, pese a que hay mujeres que se insertan al mercado laboral, cuando lo hacen acceden con menor remuneración, empleos parciales e informales en el sector terciario de la economía y la industria manufacturera, además los centros de educación superior continúan formando profesionales con mucha demanda, segmentándolas en ciertas áreas de empleo como maestras, secretarias, psicólogas, cajeras entre otras, incorporando mano de obra barata a sectores productivos y de servicios. Lo anterior evidencia, cómo los roles son diferenciados por el género y como estos están implicados en la estructura socioeconómica; moldeando las oportunidades de las mujeres y de hombres dentro de un contexto particular.

- *Cargo*. Este término es empleado frente a una posición o empleo específico dentro de una organización o estructura social, y describe las tareas y responsabilidades que son asignadas a un individuo en un puesto laboral. Si bien es cierto la situación laboral de las mujeres ha mejorado en los últimos años, aun se manifiesta la desigualdad con relación a los hombres, en que aún se mantienen prejuicios hacia ellas, influenciando de que no son lideresas innatas para ejercer cargos importantes, manifestándose el fenómeno social llamado techo de cristal en que ubican a las mujeres en cargos de talento humano y en el área comercial.

Sin embargo, esta participación se caracteriza por “ser lenta e irregular, de tal forma que se cumple la regla de que mientras más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay” (Villegas, 2022, p. 6). No es complicado encontrar mujeres calificadas y competentes, que miran a través de un “techo de cristal” lo que serían capaces de alcanzar, pero no pueden hacerlo a causa de las barreras que conforman este fenómeno.

- *Rol*. - Se describe como el conjunto de comportamientos y funciones asociadas a una posición o estatus en la sociedad, en un determinado grupo social o en una organización. Al contrario de un cargo, que es más específico y concreto, un rol es más amplio y puede incluir aspectos sociales y culturales.
- *Efectos de la sobrecarga laboral femenina*. La sobrecarga laboral femenina es un fenómeno actual que es ocasiona cuando las mujeres tienen que asumir una cantidad excesiva de tareas, tanto en el área laboral como en lo doméstico. Esto puede acontecer una serie de efectos negativos sobre la salud física y mental de las mujeres, influyendo en su vida personal y profesional.

De acuerdo a la Encuesta de Uso del Tiempo realizada por el (INEC, 2013) las mujeres destinan un total de 31:49 horas a la semana a trabajos no remunerados en actividades relacionadas con el sostenimiento de la vida al interior del hogar, por su parte, y en el extremo opuesto, los hombres destinan para las mismas tareas un aproximado de 9:09 horas a la semana, con lo cual la diferencia de 22:40 horas ellas lo destinan a las mismas tareas, evidenciando la enorme brecha en cuanto a trabajo no remunerado.

- *Sobrecarga laboral (doble rol)*. La sobrecarga laboral de la mujer se describe como la situación en que ellas tienen mayor cantidad de actividades tanto domesticas como laborales, a diferencia de los hombres. Esto se debe a una serie de factores como la desigualdad de género, la falta de apoyo familiar y las normas culturales de la sociedad. Este fenómeno da origen a derivaciones negativas para la salud física y mental de las mujeres como el estrés, la ansiedad, la depresión y las enfermedades del colon, gastritis. También puede dificultar el avance profesional de las mujeres, además, contribuir a la pobreza y a la desigualdad de género.

Según las autoras Musarella & Discacciati (2020): “las mujeres logran combinar esta doble tarea y cómo perciben que esta situación repercute en su salud; y también explorar si esta percepción es diferente en mujeres de distintas generaciones, influidas por diferentes estereotipos de género” (p. 2).

La sobrecarga laboral afecta a las mujeres en todo el mundo debido al exceso de responsabilidades y tareas que están a cargo de ellas tanto en el trabajo como en el hogar.

Esta problemática repercute negativamente en la salud causando estrés, ansiedad, depresión, problemas de sueño, enfermedades cardiovasculares y gastrointestinales.

- *Factor salud.* De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (2020) “el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima”. Desde este punto de vista, se identifica que las mujeres que trabajan con sobrecarga de actividades en la relación trabajo- hogar presentan tensión muscular, aumento de presión sanguínea y ritmo cardíaco; miedo, irritabilidad, enojo, depresión; presentar déficit atención, dificultad para solucionar problemas, disminuir su productividad entre otros síntomas.

De forma específica, en la publicación de la Academia Americana de Neurología (Huang et al., 2015, p. 5) encontró relación que “las personas con empleos demandantes y bajo control sobre ellos tienen 58% más posibilidades de sufrir una isquemia y 22% más de hemorragia cerebral”. Pero el estrés laboral es indistintamente entre hombres y mujeres, pues ellas perciben con mayor intensidad debido a la totalidad de otros factores asociados a la desigualdad de género, acoso sexual, baja remuneración, exceso de actividades tanto en el trabajo como en el hogar.

- *Factor sociofamiliar.* La relación familia y trabajo están estrechamente vinculados, y la pérdida de equilibrio entre los roles de los mismos produce agotamiento físico y bajo rendimiento tanto en el hogar como en el empleo originando el *Síndrome de Burnout*. Por lo tanto, se origina una serie de conflictos familiares debido a la deficiente distribución de tareas domésticas y la inadecuada comunicación entre los individuos que conforman el núcleo familiar.

En general, como indica Morales (2022):

En general, el mundo laboral femenino, se encuentra atravesado por una serie de factores, que, a pesar de los avances en materia de inclusión de las mujeres en el ámbito laboral a nivel global, aún hoy se convierten en verdaderas problemáticas

y desafíos que tienen que afrontar. Particularmente, la interferencia entre los ámbitos laboral y familiar deviene en un conflicto trabajo-familia, como un conflicto interrol, en el que los comportamientos a realizar en un determinado rol laboral son incompatibles con expectativas propias del rol familiar o viceversa. (p. 183).

- *Relaciones sociofamiliares*

- *Definición de relaciones sociofamiliares.* Las relaciones socio familiares se definen como vínculos que se desarrollan en la vida del ser humano, con los integrantes de un núcleo social y el ambiente que lo rodea. Las interacciones que se crean basadas en las emociones, sentimientos e intereses con otros individuos permiten establecer afinidad y comunicación con los miembros de la sociedad.

El núcleo familiar se constituye, por tanto, en el espacio natural para la convivencia humana, para el crecimiento personal, la consolidación de valores; es decir, para el aprendizaje social y, sumado a lo anterior, la familia tiene la responsabilidad legal y moral de asegurar el desarrollo bio-psico-social de sus integrantes en las diferentes etapas del ciclo vital. (Mendoza & Barcia, 2020, p. 380).

La relación principal del ser humano se establece desde el momento en el que se integra a la familia, generando una interrelación con su padre, madre y demás integrantes con los que convive. Mediante estas conexiones y a lo largo del crecimiento personal, se desarrollan habilidades y destrezas en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el hogar, formando así una base fundamental que lo ayudará a relacionarse con el entorno social que lo rodea. Por consiguiente, la educación que recibe el ser humano constituye uno de los factores principales que le permite adaptarse a las realidades existentes y aprender a manejarlas de una manera efectiva.

Según Terranova, et al (2019) sustenta que:

La familia se establece como un sistema primario que proveerá las áreas antes descritas, al considerarla como una dimensión que permite la relación, con otros. Lo cual incluye visualizar las dinámicas entre sus miembros, que estructuran y establecen la funcionalidad familiar, como la capacidad que tiene para mantener la congruencia y estabilidad ante la presencia de cambios o eventos que la desestabilizan. (p. 332).

Lo mencionado, hace referencia al papel fundamental que cumple el núcleo en la vida del individuo lo cual, genera que la familia tenga la capacidad de mantener un equilibrio y adaptabilidad a los cambios constante de la sociedad permitiendo a cada integrante cumplir la función correspondiente en esta estructura y en las que se encuentra inmerso.

- *Estructura y función familiar.*
- *Tipos de familias*

En las estructuras de la sociedad se encuentra la familia como principal institución, la cual se define como el conjunto de individuos que forman una relación de convivencia, y que, además, "...se encuentran entrelazados por vínculos de amor y sangre, en la cual la unión en matrimonio de los padres es duradera y los hijos son educados en el seno del hogar" (Díaz et al., 2020, p. 5).

En este sentido, los tipos de familia son las diversas estructuras que se forman:

- *Familia tradicional.* La familia tradicional está integrada por mamá, papá, e hijos biológicos o adoptivos que conviven en un hogar; esta tipología predominó a lo largo del tiempo, lo que llevó a idealizarla como un núcleo perfecto; "...solo el padre ejercía el rol de proveedor y a la madre correspondía el cuidado de los hijos/as, su evolución en el tiempo la presenta con cambios en estos y otros aspectos, pudiendo hoy ser ambos proveedores..." (Mayorga & Salazar, 2019, p. 34).

Antes del siglo XX, este tipo de familia estaba representada por el esposo y padre que se encargaba de proveer, brindar estabilidad y seguridad en el hogar. Por otra parte, se encontraba la esposa y madre, la cual se dedicaba a las tareas del hogar, al cuidado de los hijos, además de mantener todo en orden como organizadora, educadora y servicial. Por consiguiente, las características y la ideología de la sociedad se establecían en el matrimonio como primer paso para formar una familia, atribuyéndole al hombre el poder absoluto en todos los ámbitos.

- *Familia Monoparental.* Las familias monoparentales son aquellas en las que un solo adulto, ya sea una madre o un padre, asume la responsabilidad principal de criar a los hijos. Esta puede surgir por diversas razones, como el divorcio, la separación, la viudez o la decisión de tener hijos sin una pareja presente. Además, este tipo de familias enfrentan desafíos únicos, puesto que el progenitor a cargo debe asumir múltiples roles y responsabilidades. (Alvarez et al., 2019, p. 87).

A pesar de que en épocas anteriores la familia monoparental no era socialmente aceptada, se ha ido convirtiendo en un fenómeno común en el siglo XXI; por ello, es imprescindible partir de esta premisa y dar un análisis sociológico a los cambios sociales que repercuten bajo el establecimiento de nuevos modelos familiares. Desde este contexto, se puede entablar una problemática social significativa que genera controversia por la desilusión del grupo familiar, que deja a merced la estabilidad emocional de sus integrantes, pero en especial a niños, niñas y adolescentes.

- *Familia Reconstituida.* En la actualidad, esta tipología de familia es común, debido a que representa una estructura diferente a la tradicional. Este proceso de construcción se percibe como complejo, dado que, implica una adaptación distinta para sus integrantes, estableciendo que “...las familias reconstituidas están formadas por los cónyuges o convivientes y los hijos de estos –o por lo menos de uno de los cónyuges o convivientes– que hubieran nacido de sus relaciones anteriores” (López Sánchez, 2020, p. 197).

La transformación de la sociedad también conlleva cambios en las estructuras familiares, los conflictos entre los progenitores, que se derivan de las tensiones en la relación de pareja, a menudo conducen a separaciones por desacuerdos en las mismas; siendo los

hijos los más afectados dentro de este proceso. No obstante, en algunas ocasiones, uno de los cónyuges decide formar un nuevo hogar con otro individuo que también ha formado previamente su núcleo, lo cual conlleva a la creación de una nueva estructura familiar.

- *Familia Homoparental.* Están conformadas por dos personas del mismo género, que deciden formar un hogar con hijos o sin ellos, este tipo de familiar es muy poco comunes. De acuerdo a Bolaños, et al (2019) menciona que el núcleo familiar es vulnerable social y políticamente, pues al no tener legitimidad en algunos sectores de la sociedad están desprotegidas por parte del estado y las leyes, pero además son víctimas de prejuicios relacionados (p. 82),

La sociedad en la actualidad con toda la transformación existente aún no se reconoce con totalidad la tipología de familia mencionada, genera controversia por lo cual existen repercusiones en los integrantes creando problemáticas que no permiten que este grupo de personas puedan formar un hogar como lo crean las familias tradicionales, al tener la responsabilidad de educar un hijo puede incidir en la crianza del individuo al no tener un núcleo tradicional como la mayoría.

- *Roles y responsabilidades familiares.* La organización en los hogares permite cumplir con responsabilidades, al no ser realizarse de manera eficiente se genera confusiones que dan lugar a los conflictos en la convivencia de los integrantes. En las estructuras familiares, si un elemento no funciona de manera apropiada produce que toda la dinámica no se desarrolle de manera correcta obteniendo como resultado una inestabilidad provocada por el inadecuado manejo de las situaciones que se presentan en el núcleo, trayendo como consecuencia la desintegración familiar, los problemas en parejas, hermanos y con lo demás miembros.

Todos los tipos de familias tienen diversos roles, la mujer no solo realiza actividades como ama de casa, en el caso de ser madres no solo se dedica a los hijos, en algunos casos trabajan y son jefas de hogar. “Se entiende que la dinámica y el funcionamiento familiar, están ligados con lazos de parentesco, afectos, sistemas de comunicación, roles y funciones, que generan fuerzas positivas y/o negativas que determinan el adecuado o inadecuado funcionamiento de la familia” (Delfín et al., 2021, p. 130).

- *Conflicto entre trabajo y familia.* Los conflictos que surgen en los aspectos trabajo y la familia en la mujer se presenta por las situaciones de alta demanda entre las dificultades por cumplir de manera simultánea en el cumplimiento de las funciones y responsabilidades, al existir presiones, obligaciones y compromisos en los dos ámbitos afecta de manera negativa en la calidad de vida.

Según Lima & Montúfar (2019) “El conflicto familia-trabajo ha sido definido como la forma de conflicto inter-rol en el cual el dominio de la presión del rol de trabajo y familia son mutuamente incompatibles” (p. 4). Esto se presenta cuando las responsabilidades del trabajo interfieren con las exigencias relacionadas con las tareas del hogar, lo cual también se vincula de manera desfavorable con el nivel de satisfacción de los empleados en su entorno laboral.

Con la incorporación de las mujeres al ámbito laboral, desafiando los estereotipos de género, ha surgido un conflicto entre el trabajo y la familia. Este conflicto se manifiesta debido al doble rol que se ven en la obligación de asumir, dado que deben cumplir con las responsabilidades tanto laborales como familiares. (Jiménez et al., 2023, p. 11) Debido a esto, se ven enfrentadas a la necesidad de equilibrar sus obligaciones profesionales con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, en caso de que los hubiera; lo cual puede provocar un agotamiento a nivel físico y mental causado por la falta de tiempo y energía para cumplir con todas las actividades.

En este contexto, el conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares puede conducir diversas consecuencias para las mujeres, siendo una de ellas el impacto en su salud psicológica. Este efecto se traduce en situaciones como el estrés laboral, el agotamiento crónico e incluso la aparición de psicopatologías como la depresión y la ansiedad. Como resultado, su rendimiento laboral también se verá afectado, debido a la fatiga y la disminución en la motivación. (González Herrera, 2020).

- *La conciliación entre la familia y el ámbito laboral.* Debe existir un equilibrio entre las responsabilidades laborales-familiares de los individuos, con el ritmo de vida acelerado y las demandas en el área donde desempeñan sus funciones en el trabajo las cuales pueden ser cada vez más exigentes; por ello es fundamental encontrar una estabilidad entre el

tiempo que se dedica al empleo como al núcleo familiar, con el fin de tener una igualdad de oportunidades, variar roles y estereotipos tradicionales.

... la conciliación del trabajo y la vida familiar se caracteriza por ser un mecanismo de protección a través del cual se busca garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el ámbito laboral, así como la adecuada distribución de sus responsabilidades familiares; que les permita lograr el tan anhelado bienestar personal y familiar. (Eyzaguirre, 2020, p. 2).

Se destaca que al existir una conciliación entre trabajo y la vida familiar, como un mecanismo para proteger y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral se logra una adecuada distribución de responsabilidades familiares para lograr el (Eyzaguirre) "... verdadero desarrollo integral de la mujer y, en consecuencia, de los miembros de su entorno familiar y de toda la sociedad en su conjunto" (p. 5).

... la relación entre el desgaste ocupacional y la conciliación trabajo-familia y familia-trabajo evidencia que el desequilibrio entre las responsabilidades familiares y los roles laborales que debe cumplir el ser humano generan situaciones de desgaste emocional, las cuales afectan de manera significativa en su comportamiento, reflejándose en crisis de irritabilidad, cansancio, agotamiento, distanciamiento, entre otras, a partir de lo cual es posible el planteamiento de nuevas líneas de investigación como políticas empresariales que permitan mermar o reducir estos riesgos laborales. (Guamán et al., 2022, p. 13).

Es importante señalar la relación entre el agotamiento laboral y la conciliación trabajo-familia pueden manifestarse en crisis de irritabilidad, cansancio, agotamiento y distanciamiento, por lo cual las empresas deben considerar políticas que ayuden a reducir estos riesgos laborales, además de implementar medidas para promover un mejor equilibrio en el lugar donde desempeñen sus funciones contribuyendo al bienestar emocional de los empleados.

- *Repercusiones de la inserción laboral de la mujer en las relaciones sociofamiliares.*
- *Las relaciones del poder de la mujer trabajadora en el hogar.* Las relaciones de poder de la mujer trabajadora en el hogar se refieren a la dinámica que existe en el ámbito doméstico, en el cual refleja que trabaja fuera de casa, negocia y direcciona su posición en relación con las responsabilidades domésticas y el cuidado de la familia. Este tema ha sido objeto de estudio en diversas disciplinas, incluyendo la sociología, la antropología, los estudios de género y la psicología.

En el contexto de estas relaciones, se analizan las interacciones entre la mujer trabajadora y otros miembros de la familia, así como la distribución de roles y responsabilidades. Se consideran factores como las expectativas culturales, las normas de género, la toma de decisiones y la influencia del trabajo remunerado en el hogar. Estas pueden variar considerablemente según el contexto cultural, socioeconómico y familiar.

Se manifiestan a través de la distribución desigualitaria de las responsabilidades domésticas y el cuidado familiar, así como en la toma de decisiones relacionadas con el hogar y la familia. Estas relaciones pueden verse influenciadas por una serie de factores, como las normas culturales y de género, el nivel de ingresos, la estructura, social y la disponibilidad de apoyo externo, como cuidadores o servicios domésticos.

La teoría feminista ha abordado estas dinámicas desde diferentes enfoques, incluyendo el análisis de la carga mental, que se refiere a la responsabilidad no solo de realizar tareas domésticas, sino también de planificar y coordinarlas. También se han estudiado los efectos del trabajo remunerado en la distribución del poder dentro del hogar, así como los desafíos que enfrentan las mujeres para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

La importancia de las relaciones de poder de la mujer trabajadora en el hogar radica en su impacto en la equidad de género, el bienestar emocional y físico, así como en la dinámica familiar en general. Esto puede influir en la autoestima, el nivel de estrés y la satisfacción laboral, así como en la crianza de los hijos y la salud psicoemocional de toda la familia.

Por consiguiente, las dinámicas de poder en el hogar pueden afectar significativamente la vida de la mujer trabajadora, ya que pueden influir en su capacidad para participar plenamente en el ámbito laboral, así como en su bienestar emocional y físico. La distribución desigual de las responsabilidades domésticas y de cuidado puede generar estrés adicional y limitar las oportunidades de desarrollo profesional y personal para la mujer.

Además, las relaciones y dinámicas de poder en el hogar pueden influir en la forma en que los niños perciben los roles de género y en sus propias expectativas sobre las responsabilidades familiares y laborales en el futuro; por otro lado, estas relaciones pueden tener implicaciones para la equidad de género y el empoderamiento de la mujer en la sociedad.

A nivel individual, la sobrecarga de responsabilidades domésticas y de cuidado, así como la falta de equidad en la toma de decisiones, pueden generar estrés, agotamiento y dificultades para conciliar la vida laboral, vida social y vínculos afectivos. A nivel familiar, las dinámicas de poder en el hogar pueden impactar en la forma en que se transmiten los roles de género a las generaciones futuras, así como en la distribución de responsabilidades y decisiones dentro del núcleo.

En términos más amplios, estas relaciones también tienen implicaciones para la equidad de género y el empoderamiento de la mujer en la sociedad. La distribución desigual del poder en el hogar puede perpetuar desigualdades de género y limitar las oportunidades de participación plena de la mujer en el ámbito laboral y social.

- *Cambios de roles en la familia moderna.* Las familias actuales se caracterizan principalmente por poseer una ideología completamente diferente a las tradicionales, esto debido a la evolución de la sociedad y a la constante influencia de aspectos externos como los culturales, sociales, políticos y sobre todo tecnológicos. Los roles en el hogar también han ido cambiando durante el paso de los años, donde muchas mujeres ya no solo desarrollan tareas domésticas, sino que han tenido oportunidades laborales que son un aporte al desarrollo personal de las mismas, mientras que los hombres pueden adquirir responsabilidades dentro del hogar.

... la transformación de la familia, que ha devenido en una multiplicidad de formas de definirla, ha estado favorecida por eventos de carácter histórico en los que la mujer ha jugado un papel determinante en tanto ha puesto en cuestión los roles asociados a los géneros, lo cual ha devenido en una profunda transformación de las dinámicas sociales en las que por supuesto inciden aspectos económicos (como la misma dinámica del sistema) o políticos (como las luchas y las conquistas constitucionales). (Baena et al., 2020, p. 186) .

Estos cambios de roles en gran medida se deben a los cambios de pensamiento que tienen las personas basadas en la búsqueda de igualdad de oportunidades, donde todos pueden colaborar en el hogar, aportar económicamente y repartirse las responsabilidades. Los hijos también han ido adquiriendo nuevos papeles, que abarcan el estudio y la ayuda que pueden brindar con el cuidado de sus hermanos menores.

El nuevo rol del padre en las familias modernas está sujeto a su inclusión en las actividades del hogar y con los hijos convirtiéndose en un apoyo no solo económico, sino también emocional para resolver desafíos que afecten el bienestar de los miembros del núcleo familiar. Esta forma de actuar contribuye a una mejor formación de los niños y niñas para que más adelante pongan en práctica lo que se les ha enseñado desde pequeños.

... los padres de familia más allá de lo laboral deben prestar atención al comportamiento emocional de sus hijos y se hace necesario que se organicen los tiempos para que estén vinculados con los acontecimientos en los contextos socializadores externos como son la escuela y los amigos; sin embargo, nadie puede responder a las exigencias del conocimiento, si antes no atiende la grandeza de su humanidad. (Guzmán et al., 2019, p. 64) .

Por lo tanto, para la correcta formación de los hijos es necesario la atención del padre y de la madre, es una responsabilidad compartida, son aspectos que se producen en la época moderna gracias a los nuevos roles que se establecen en los hogares y que han contribuido a la formación de individuos responsables con su entorno.

Por otro lado, la mujer también ha adquirido nuevos roles en el hogar y en el mundo laboral, muchas han pasado a ser los pilares económicos puesto que en ocasiones son

parte de una familia monoparental en donde la madre ha tenido que encargarse de los aspectos financieros, tareas de su casa y cuidado de los niños.

1.5.2 Normativa legal relacionada con el problema objeto de estudio

La presente investigación se fundamenta en el marco legal establecido en la Constitución de la República del Ecuador y otras normas legales que se encuentran vigentes en el país.

1.5.2.1 Constitución de la República del Ecuador (2008).

Conforme al título II referido a Derechos, Capítulo Segundo, sección octava, Trabajo y seguridad social, se manifiesta lo siguiente:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional del Ecuador, p. 19) .

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (Asamblea Nacional del Ecuador, p. 19) .

Título II en el Capítulo Sexto, Derecho de Libertad menciona:

Art. 69.- Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia:

1. Se promoverá la maternidad y paternidad responsables; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo.
3. El Estado garantizará la igualdad de derechos en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes.
4. El Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefas y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones, y prestará especial atención a las familias disgregadas por cualquier causa.
5. El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos.

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

En el Título VI, Régimen de Desarrollo, Sección tercera, en Formas de trabajo y su retribución establece en el siguiente artículo:

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.

Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (p. 164).

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud

reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (Asamblea Nacional del Ecuador, p. 165) .

1.5.2.2 Código del trabajo.

Según el Código del Trabajo (2005) en el Capítulo VI, De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales en el Parágrafo 1o. De las remuneraciones y sus garantías señala que:

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Asamblea Nacional del Ecuador, p. 33) .

Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. (Asamblea Nacional del Ecuador, p. 54) .

1.5.2.3 Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

Esta norma legal indica que:

Art. 6.- Corresponsabilidad. El Estado es responsable de garantizar el derecho de las mujeres: niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres mayores, a una vida libre de

violencia. La sociedad, la familia y la comunidad, son responsables de participar de las acciones, planes y programas para la erradicación de la violencia contra las mujeres, emprendidos por el Estado en todos sus niveles y de intervenir en la formulación, evaluación, y control social de las políticas públicas que se creen para el efecto. (Asamblea Nacional del Ecuador, p. 10) .

1.5.2.4 Ley orgánica para la igualdad salarial entre mujeres y hombres

Según la nueva Ley orgánica para la igualdad salarial entre mujeres y hombres aprobada por la Asamblea Nacional del Ecuador menciona en el Capítulo I, De las Disposiciones Directivas:

Artículo 1.- Objeto. La presente Ley tiene por objeto garantizar la igualdad de remuneración y cualquier otra forma de retribución económica entre hombre y mujeres en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024, p. 17) .

Artículo 2.- Finalidad. La presente ley tiene por finalidad erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral para eliminar la brecha salarial y de remuneración por motivos de género en el ejercicio de las actividades laborales acorde a su relación laboral. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024, p. 17) .

Artículo 6.- De la obligatoriedad. Todo empleador público y privado está obligado a remunerar de forma igualitaria a todas y todos sus servidores, trabajadores u obreros, sin discriminación de género, por el mismo trabajo realizado o de igual valor. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024, p. 18) .

En el Capítulo II, Medida de Prevención señala que:

Artículo 8. Procesos de cambio en la cultura organizacional. - Todo empleador público o privado promoverá acciones orientadas a la sensibilización y visibilizarían del valor de los trabajos que se realizan sin discriminación entre hombres y mujeres. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024, p. 19) .

1.5.2.5 Plan Nacional de Desarrollo (2024- 2025)

Según el Plan Nacional de Desarrollo del gobierno del presidente Constitucional de la República, Daniel Noboa Azín la presente investigación se articula con los siguientes ejes y objetivos estratégicos:

Eje Social. Objetivo 1. Mejorar las condiciones de vida de la población de forma integral, promoviendo el acceso equitativo a salud, vivienda y bienestar social.

Eje Desarrollo económico. Objetivo 5. Incentivar la generación de empleo digno. (Secretaría Nacional de Planificación, 2024)

1.5.3 Enfoque epistemológico del proceso diagnóstico

El enfoque epistemológico utilizado fue empírico-inductivo, debido a que tuvo como propósito la observación directa y el análisis de la realidad del fenómeno estudiado, así como los problemas directos e involucrados en el contexto. Cabe mencionar que esto facilitó la obtención de resultados y contribuyó al avance de la investigación.

Al mismo tiempo, se aplicó el enfoque racional-deductivo, el cual permitió el análisis abstracto fundamentado en la razón y la deducción, originando la formulación de ideas, esquemas universales, abstracciones y estructuras teóricas que fueron posibles respuestas para llegar a conclusiones. Este enfoque se caracteriza por el uso de argumentos lógicos y su énfasis en la precisión y claridad.

La investigación se orientó hacia el enfoque hipotético-deductivo debido a que se establecieron hipótesis que fueron comprobadas y refutadas posteriormente, después del estudio completo del fenómeno. Esto permitió a los investigadores una interpretación más precisa de la información.

1.6 Descripción del proceso diagnóstico

1.6.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se aplicó en el presente trabajo fue básico, por lo que reafirmó la teoría que permitió la ampliación sobre el conocimiento de la inserción laboral de la mujer en las relaciones socio-familiares de los hogares de la parroquia La Providencia. En este sentido, con la recolección de información se obtuvo una mejor comprensión sobre el problema de estudio. “Por lo tanto, no tiene directamente una finalidad práctica o una aplicación inmediata...” (Ballestín & Fàbregues, 2018, p. 14), es decir su finalidad no se enfoca en solucionar problemáticas particulares.

1.6.2 Enfoque metodológico del proceso diagnóstico

La investigación posee un enfoque metodológico mixto, es decir, “pretende conjugar los procedimientos de la investigación cuantitativa con los de la investigación” (Brito et al., 2023, p. 87), la combinación de estas permitió obtener como resultado una mejor comprensión de los datos por lo cual se interpretará la información sobre el fenómeno de estudio.

1.6.2.1 Métodos.

Los métodos de investigación que se emplearon en la investigación son los siguientes:

- *Método Inductivo*

Este método científico se inicia desde la observación de casos específicos para obtener conclusiones generales. Tal como lo indica Palmett (2020):

...el inductivo va desde la experiencia hacia la idea abstracta, la idea abstracta es la teoría o los conceptos, mientras que la experiencia son los pensamientos, vivencias, percepción y opinión del sujeto que ha cultivado desde el quehacer cotidiano diario laboral, profesional u otro campo (p. 38) .

En este sentido, permitió generar nuevas teorías o hipótesis mediante la observación de hechos y el análisis de los datos obtenidos sobre el objeto de estudio en un determinado entorno. A través del método descrito, se utilizó la técnica de investigación de entrevista estructurada a las representantes principales con el fin de conocer las características socioeconómicas de las familias y las mujeres insertadas en el mercado laboral de la parroquia La Providencia.

- *Método Deductivo*

Es el proceso de investigación que permite generar un conocimiento a partir de conclusiones lógicas generales de un determinado caso. Como señala Espinoza (2023).

...el método deductivo es analítico, lógico, crítico y reflexivo, es una vía ideal para el tipo de enseñanza por indagación en la que, los aprendices deben construir el nuevo conocimiento a partir de la información dada, la que es descompuesta en todos sus elementos para su estudio, para dar precisión formal desde lo general a lo particular, de lo plural a lo singular (p. 36).

Dicho de otro modo, el método deductivo permitió tener un conocimiento más especializado de los hechos y fenómenos, con el fin de obtener resultados con información precisa y clara sobre la problemática persistente en las familias de las mujeres de la parroquia La Providencia que están insertas en el mundo laboral.

- *Método Analítico - sintético*

Este método investigativo permite descomponer un determinado objeto de estudio en partes para analizar a profundidad y posteriormente llegar a una conclusión general de la realidad. Según lo menciona López (2021):

...el método analítico-sintético para establecer y apreciar los diferentes puntos de vista que sobre los diversos tipos de resultados en que se plasman las investigaciones existentes, así como para delimitar los rasgos principales que caracterizan a dichos tipos de resultados (p. 54) .

En otros términos, este método permite la reconstrucción de sucesos para realizar un análisis crítico, observando las causas y el origen de la problemática de la inserción laboral de la mujer en las relaciones socio - familiares, sus efectos y la forma viable de la resolución del conflicto mediante la intervención de una propuesta generadora.

Unidades de investigación. Las unidades de investigación para el trabajo de investigación están constituidas por:

- *Mujeres de la parroquia La Providencia vinculadas a una actividad laboral.* Son todas aquellas personas de sexo femenino que tengan un hogar con pareja o con hijos que están incorporadas a cualquier situación de empleo, en cuya zona será realizada la encuesta y su información nos brindará datos más específicos del fenómeno social.
- *Familias de las mujeres que cumplen actividades laborales.* Es el segmento de individuos agrupados por lazos de consanguinidad, de las mujeres insertadas a una actividad laboral que habitan en la parroquia La Providencia.
- *Lideresas Machaleñas.* Se reconoce a la asociación de mujeres que lucha por la equidad de sus derechos y oportunidades en el ámbito socio político de la zona.
- *Movimiento de Mujeres de El Oro.* Es una organización que define y ejecuta acciones en la lucha por los derechos de las mujeres, estableciendo responsabilidades individuales y colectivas
- *Consejo Parroquial de La Providencia.* Representantes de la parroquia que serán entrevistada y con su criterio nos proporcionarán información cualitativa de la realidad de muchas familias que conforman la parroquia en donde se realizará la investigación.

1.6.2.2 Técnicas.

Permitieron obtener información sobre el objeto de estudio mediante la recolección y análisis de datos los concretos. Por lo consiguiente se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

- *Entrevista*

La entrevista semiestructurada es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa, que permitió recolectar datos e información profunda sobre temas y se caracteriza por su flexibilidad y capacidad para adaptarse a las necesidades de la investigación. en otras palabras, es un dialogo que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar.

- *Encuesta*

Cuestionario de investigación cuantitativa, que permitió a los investigadores recopilar información de un grupo de individuos en un determinado contexto mediante el cuestionario de preguntas previamente diseñado para obtener resultados específicos.

1.6.2.3 Universo y Muestra

- *Universo.* El universo de investigación estuvo constituido por 4901 mujeres que se encuentran vinculadas al área laboral y residen en la parroquia La Providencia.
- *Muestra.* En razón de que el universo poblacional de la investigación es amplio, se obtuvo una muestra representativa del mismo aplicando la siguiente formula:

Fórmula:

$$n = \frac{N}{1 + \left(\frac{E}{100}\right)^2 \times N}$$

Datos:

N = Universo

N = 4901

n = Tamaño de la muestra

n = ?

l = Constante

l = Constante

E = Margen de error admisible (3-7%)

E = 7

Desarrollo de la fórmula:

$$n = \frac{4.901}{1 + \left(\frac{7}{100}\right)^2 \times 4.901}$$

$$n = \frac{4.901}{1 + (0.07)^2 \times 4.901}$$

$$n = \frac{4.901}{1 + (0,0049) \times 4.901}$$

$$n = \frac{4.901}{1 + 24,014}$$

$$n = \frac{4.901}{25,014} = 195,9 \text{ --- } 196$$

Tasa Muestral:

$$TM = \frac{n * 100}{N}$$

$$TM = \frac{196 * 100}{4.901}$$

$$TM = \frac{19.600}{4.901}$$

$$TM = 3,99\%$$

Cuadro No.1 *Distribución de la muestra*

Barrios	Universo	Tasa muestral	Unidades de investigación
Mario Minuche	11	3,99%	1
Oro Verde	43	3,99%	2
La Aurora	117	3,99%	5
Las Katyas	41	3,99%	2
Los Arbolitos	27	3,99%	1
Concejo Provincial	10	3,99%	1
Santa Cecilia	98	3,99%	4
El Condado	93	3,99%	4
Cuba Libre	39	3,99%	2
Machala Occidental	89	3,99%	4
Fernando Daquilema	67	3,99%	3
10 de agosto	35	3,99%	1
La Providencia	176	3,99%	7
La Ferroviaria	87	3,99%	3
Urdeza Este	36	3,99%	1
Isla Santa Ana	18	3,99%	1
Rosita Nelly	92	3,99%	4
Leonor Aguilar	54	3,99%	2
Miguel Ruiz	9	3,99%	1
Los Andes	48	3,99%	2
Alborada 1	32	3,99%	1
Alborada 2	27	3,99%	1
Rayito de Luz	317	3,99%	10
San Gregorio	23	3,99%	1
Primavera Este 1 y 2	17	3,99%	1
24 de septiembre	185	3,99%	7
7 de marzo	99	3,99%	4
Villa flora	35	3,99%	1
Bellos Horizontes	28	3,99%	1
16 de marzo	31	3,99%	1
Nairo Velasco	23	3,99%	1
Flor de Oro	20	3,99%	1
Los Vergeles	458	3,99%	17
Los Laureles	103	3,99%	4
Santa Elena	437	3,99%	16
Los Algarrobos	45	3,99%	2
Buena Fé	28	3,99%	1
Centenario	19	3,99%	1
Nueva Generación	36	3,99%	1
Las Gardenias	82	3,99%	3
Los Ángeles	65	3,99%	3
Dos Manzanas	10	3,99%	1

Ciro Ceratto	31	3,99%	1
Simón Bolívar	8	3,99%	1
Hipólito Álvarez	19	3,99%	1
Las Mercedes	25	3,99%	1
Lucha De Los Pobres Organizados	22	3,99%	1
Luchas De Los Pobres Sector Este	41	3,99%	2
La Garzota	29	3,99%	1
Bella Vista	45	3,99%	2
Otto Álvarez	26	3,99%	1
Solón Álvarez	17	3,99%	1
Florida 1	29	3,99%	1
La Cuatro Mil	74	3,99%	3
Lilian María	101	3,99%	4
Las Acacias	64	3,99%	3
12 De febrero	21	3,99%	1
Velasco Ibarra	38	3,99%	2
Las Brisas	202	3,99%	8
Teófilo Dávila	24	3,99%	1
Los Rosales	29	3,99%	1
El Triunfo	28	3,99%	1
Manuel Encalada	157	3,99%	6
Urbanas Acacias	30	3,99%	1
Harry Álvarez	14	3,99%	1
Lotización Cesar García Guillen	11	3,99%	1
Villa sol	17	3,99%	1
Nueva Génesis	9	3,99%	1
Los Alpes	30	3,99%	1
Francisco Abad	10	3,99%	1
Mercedes 2	8	3,99%	1
Las Brisas MZ.A	105	3,99%	3
El Bosque 1, 2, 3 y 4	212	3,99%	7
17 de agosto	62	3,99%	2
Reina del cisne	39	3,99%	2
Salubristas	14	3,99%	1
TOTAL	4901	3,99%	196
Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de Machala			
Elaboración: Autores			

1.6.3 Análisis del contexto

El trabajo de investigación se realizó en la parroquia La Providencia del cantón Machala perteneciente a la provincia de El Oro, situada al sur del Ecuador.

- *Ubicación.* La parroquia urbana "La Providencia" está ubicada al norte de la ciudad de Machala, en la provincia de El Oro. Limita al norte con la culminación de la calle Kleber Franco, bordeando el área de expansión que colinda con la parroquia Jubones; al sur, con La Florida 1; al oeste, se encuentra hasta la calle Buenavista, por la vía de la avenida La Primavera; y al este, lindera con la vía del Nuevo Terminal Terrestre.

Mapa 1. Ubicación geográfica de la parroquia urbana “La Providencia”



Fuente: Google Maps

- *Población.* De acuerdo a los datos proporcionados por la Abg. Nataly Puertas, directora del Departamento de Participación Ciudadana del Ilustre Municipio de Machala, menciona que la parroquia “La Providencia” cuenta con aproximadamente 63.767 habitantes, y está conformada por 76 sectores entre barrios, ciudadelas y urbanizaciones privadas.
- *Reseña Histórica.* En el año 1950, los límites de la parroquia eran: al norte, la actual calle Boyacá; al sur, calle Arizaga; al este, la calle Colón; y al oeste, calle Vela. En ese entonces, la mayor parte eran manglares. Con el resultado del Boom Bananero de ese tiempo, se iniciaron invasiones a terrenos de propiedad privada y municipal, consecuentemente, a raíz de este suceso, se edificaron las primeras construcciones rudimentarias en lo que hoy conocemos como la parroquia mencionada.

Los primeros grupos familiares que se asentaron fueron las familias: Eras, Torres, Cabrera, Solano, Benalcázar, Franco entre otros. Cabe mencionar que ya existía el único hospital de la ciudad quien fue inaugurado el 17 de enero 1913 con el mismo nombre que hoy se lo conoce como Teófilo Dávila.

La parroquia urbana La Providencia fue creada por Ordenanza Municipal el 26 de junio de 1966 siendo el burgomaestre de la ciudad de Machala el Sr. Manuel Encalada, ratificada el 22 de febrero de 1968. La parroquia La Providencia es la parroquia más grande y antigua de Machala, también hay un barrio con su nombre y cuenta con aproximadamente 49 barrios, 44 ciudadelas y 4 urbanizaciones como son: San Patricio, Ciudad Verde, Santa Inés, Ciudad del Sol.

El primer centro comercial fue UNIORO de Machala incluso de la provincia de El Oro. En el año 1971 la parroquia limitaba por el Oeste hasta la calle Colón, en ese tiempo había el concejo cantonal que por medio del Sr. José Ugarte Aguilar decidieron dar límite hasta la calle Buenavista, en esta zona los sectores más poblados y extensos son Los Vergeles que tiene un aproximado de 6.000 habitantes.

La parroquia es atravesada en la parte norte por el estero el Macho, otros barrios que la conforman son La Ferroviaria, Santa Cecilia y 24 de Septiembre: cuenta con una biblioteca municipal, 51 instituciones educativas entre públicas y privadas como el colegio Mario Minuche, Colegio Unión Nacional de Educadores, Colegio Juan Montalvo, Colegio Técnico El Oro, Colegio Marcel Laniado de Wind, Colegio Hermano Miguel, Colegio Santa María, Colegio Eloy Alfaro; iglesias cristianas, discotecas, parques recreativos, subcentros de salud en el barrio Rayito de Luz y el Centro de salud tipo C Velasco Ibarra que se encuentra en Av. La Ferroviaria, además del Cementerio Municipal.

- *Actividades Productivas.* En sus inicios los habitantes de la parroquia “La Providencia” se dedicaban a las actividades, ganaderas, cacaoteras y bananeras, actualmente se desarrolla el comercio formal e informal de bienes y servicios ofrecidos por vendedores ambulantes, también hay el mercado mayorista, y centros de venta de productos de primera necesidad; otra gran parte de la población está insertada en empleos de empresas públicas y privadas.

- *Aspectos Socioculturales.* La parroquia “La Providencia” celebra sus festividades el 10 de agosto de cada año en honor a la Ceremonia oficial de inauguración del sector para lo cual se programan eventos como elección de la reina, concursos, bailes y juegos deportivos. Las creencias religiosas son católica y cristiana.

1.7 Resultados de la investigación empírica

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la investigación empírica que fue realizada entre el 8 y 22 de mayo de 2024; se aplicaron 196 encuestas a las mujeres que se encuentran insertadas en el ámbito laboral de la parroquia La Providencia. Además, se realizaron entrevistas dirigidas a representantes de grupos y movimientos que tienen conocimiento sobre el objeto de estudio.

1.7.1 Resultados de la aplicación de las encuestas. Las encuestas fueron aplicadas a 196 mujeres que se encuentran incorporadas en el ámbito laboral en los 76 barrios y sitios de la parroquia La Providencia.

1.7.1.1 Factores socioeconómicos influyentes en la incorporación laboral de la mujer.

- *Incorporación laboral de las mujeres, según motivaciones.* Se refiere a los múltiples procesos que impulsan, orientan y activan a las mujeres moviéndolas a buscar constantemente un objetivo o meta específica, siendo la clave para mejorar el desempeño, la satisfacción y el bienestar en diversos ámbitos, en especial el área laboral, académico y personal. A continuación, se presenta la información encontrada en la investigación que determinó lo siguiente:

Cuadro No. 2 Incorporación laboral de las mujeres, según motivaciones		
Motivaciones	f.	%
Bajo nivel económico	56	29%
Instrucción académica	36	18%
Independencia económica	154	79%
Desintegración familiar	22	11%
Contribuir con los gastos extras del hogar	88	45%
Otro	0	0%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

Según los resultados obtenidos de la investigación, el 79% de la población manifiesta que la independencia económica es una de las principales razones o motivaciones que conlleva a la mujer a incorporarse en el área laboral, mientras que el 45% también revela que contribuir con los gastos extras del hogar, por otro lado, el 29% señala que el bajo

nivel económico, adicional el 18% señala la instrucción académica y por último el 11% cree que, es la desintegración familiar.

Según la población, la principal motivación que lleva a las mujeres a incorporarse al mercado laboral es la búsqueda de independencia económica para cubrir sus propios gastos. Además, muchas trabajan para solventar las necesidades básicas de sus hogares debido al bajo nivel económico de algunas familias y la escasez de recursos. Por otro lado, un menor porcentaje de mujeres aprovecha sus capacidades y habilidades, gracias al nivel de instrucción académica que poseen, lo que les permite desempeñarse adecuadamente en sus lugares de trabajo.

- *Obstáculos o retos enfrentados por las mujeres en el ámbito laboral.* Se identifica como los desafíos, dificultades o barreras que las mujeres enfrentan para lograr objetivos o alcanzar metas propuestas en el ámbito laboral, limitando al mejoramiento de la calidad de vida; consecuentemente, se consultó a las mujeres sobre la temática y los resultados son los que se muestran a continuación:

Cuadro No. 3 Obstáculos o retos enfrentados por las mujeres en el ámbito laboral		
Obstáculos en el ámbito laboral	f.	%
Falta de instrucción académica	60	31%
Estado Civil	26	13%
Incapacidad física o mental	10	5%
Falta de experiencia laboral	162	83%
Indisponibilidad de tiempo para trabajar	38	19%
Otros	4	2%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

La mayor parte de las mujeres señala que los obstáculos o retos enfrentados por las mujeres en el ámbito laboral, es la falta de experiencia que está representada con el 83%, mientras que el 31% indica la falta de instrucción académica, el 19% señala la indisponibilidad de tiempo para trabajar, 13% declara que el estado civil es otra dificultad, el 5% cree que la incapacidad física o mental y el 2% señala que existen otros retos que se presentan en el area laboral como el machismo, la edad y el número de hijos.

De acuerdo con la información anterior, se evidenció que la falta de experiencia laboral es el principal obstáculo que enfrentan las mujeres al momento de incorporarse a un empleo. Esta carencia se debe a las escasas oportunidades disponibles, la inseguridad personal y la dificultad para desenvolverse en áreas específicas. Además, la falta de instrucción académica se ha convertido en otro reto significativo. La indisponibilidad de tiempo es otro factor crucial, dado que muchas madres no cuentan con la flexibilidad necesaria para equilibrar sus responsabilidades laborales y domésticas. Así mismo, la incapacidad física y mental, la edad, y el machismo representan desafíos adicionales que las mujeres deben enfrentar para lograr una inserción efectiva y equitativa.

- *Desigualdad de género.* Se refiere a las diferencias existentes en la cultura patriarcal sobre los roles entre hombres y mujeres, permitiendo la discriminación de un colectivo sobre otro y vulnerando sus derechos en diversos ámbitos de la sociedad, como el acceso a recursos, oportunidades, libertad, educación, valoración social, etc. A partir de los resultados obtenidos reflejan la siguiente información:

Cuadro No. 4 Desigualdad de género		
Desigualdad de género	N°.	%
Si	147	75%
No	49	25%
Total	196	100%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

Los resultados de la encuesta realizada detallan que el 75% señala que, si existe desigualdad de género, mientras que el 25% menciona lo contrario.

Según la información recopilada, la desigualdad de género se presenta por una combinación de factores que se han arraigado profundamente en el ámbito social, cultural y económico a lo largo del tiempo. Entre los factores identificados, se incluyen los roles o estereotipos de género, la discriminación en los lugares de trabajo y el acceso desigual a la educación y oportunidades. A menudo, las mujeres enfrentan menores oportunidades laborales, salarios injustos y una carga desproporcionada de las responsabilidades domésticas. Además, el machismo y la falta de apoyo por parte de las instituciones

desmejoran esta situación, limitando el potencial de las mujeres para desarrollarse en el contexto laboral y personal.

- *Factores que contribuyen la existencia de la desigualdad de género.* Hace referencia a todos los aspectos que involucran la diferenciación de roles entre el género femenino y masculino, que abordan medidas, normas sociales, conductas discriminatorias hacia el grupo femenino; por tal motivo, se presenta los datos obtenidos a continuación:

Cuadro No. 5 Factores que contribuyen la existencia de la desigualdad de género		
Factores de la desigualdad de género	f.	%
Estereotipos creados por la sociedad	174	89%
Falta de oportunidades laborales por ser mujer	96	49%
Baja remuneración económica por ser mujer	58	30%
Creencias y comportamientos machistas en la familia	81	41%
Inequidad social institucionalizada	25	13%
Leyes que no promueven la igualdad de género	69	35%
Ninguna	0	0%
Otras	0	0%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

El 89% de las encuestadas señala que los factores que contribuyen la existencia de la desigualdad de género son los estereotipos creados por la sociedad, el 49% representa la falta de oportunidades laborales por ser mujeres, mientras que el 41% hace alusión a las creencias y comportamientos machistas en la familia, el 35% las leyes que no promueven la igualdad de derechos, consecuentemente el 30% menciona la baja remuneración económica por ser parte del grupo femenino y tan solo el 13% hace referencia a la inequidad social institucionalizada.

Las encuestadas señalan que los estereotipos sociales contribuyen significativamente a la desigualdad de género. Estos perpetúan la idea de que las mujeres son responsables exclusivamente del hogar, mientras que los hombres deben ser el sustento económico de la familia. Además, la falta de oportunidades laborales limita la capacidad para demostrar sus habilidades y conocimientos en sus roles respectivos. Esta situación está en gran medida influenciada por creencias machistas y por leyes que no fomentan de manera efectiva la igualdad de oportunidades.

- *Frecuencia con la que el trabajo interfiere con las responsabilidades familiares.* Se denomina a la medición del tiempo en que se asume ambos roles y dificulta las actividades en el área laboral y del hogar, generando un descuido en aspectos que forman problemas y desequilibrios, incluso afectan a la salud física y mental. Con investigación directa, se recolectó la siguiente información, encontrando los siguientes resultados:

Cuadro No. 6 Frecuencia con la que interfiere el trabajo con las responsabilidades familiares		
Frecuencia interferencia	N°.	%
Nunca	12	6%
Rara vez	46	23%
A veces	83	42%
Frecuentemente	31	16%
Siempre	24	12%
Total	196	100%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

De acuerdo a la información presentada en el cuadro, el 42% de las mujeres de la parroquia La Providencia señala que a veces el trabajo interfiere con las responsabilidades familiares, el 23% menciona que rara vez, por otro lado, el 16% cree que frecuentemente si infiere, 12% considera que siempre y finalmente el 6% restante indica que nunca.

Según lo expresado por las encuestadas, el trabajo a veces interfiere con las responsabilidades familiares, esto se debe a que algunas mujeres han logrado gestionar adecuadamente su tiempo para equilibrar las tareas domésticas, mientras que otras enfrentan dificultades debido a la falta de flexibilidad laboral para coordinar el trabajo con las responsabilidades del hogar.

- *Frecuencia de agotamiento después del trabajo.* Se refiere a la incidencia repetitiva con la que los trabajadores están sometidos al cansancio físico, mental y emocional que deriva en un deterioro en su bienestar, originando a su vez una carencia en calidad de vida. Es por ello que se requirió realizar la investigación directa para conocer el punto de vista de las encuestadas, y los resultados se presentan a continuación:

Cuadro No. 7 Frecuencia de agotamiento después del trabajo		
Frecuencia de agotamiento	N°.	%
Nunca	2	1%
Rara vez	22	11%
A veces	69	35%
Frecuentemente	77	39%
Siempre	26	13%
Total	196	100%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

A partir de los datos recolectados, el 39% de las mujeres menciona que frecuentemente llegan agotadas al hogar después del trabajo, el 35% señala que a veces, mientras que el 13% asegura que siempre; por otro lado, el 11% afirma que rara vez llega desganada y por último el 1% considera que nunca.

Según los datos recopilados, la mayoría de las mujeres llegan agotadas a sus hogares al finalizar su jornada laboral. Esto afecta su capacidad para realizar eficientemente las tareas del hogar, debido a que enfrentan una carga física y mental considerable. Esta situación puede llevar a sentimientos de desmotivación y estrés.

- *Influencia del estado de ánimo en el entorno familiar.* Se denomina a la incidencia del comportamiento, patrones y conducta que trascienden en el círculo familiar, depende fundamentalmente de intensidad de las situaciones inmersas y su equilibrio condiciona a la disposición en la vida emocional de las personas. El siguiente cuadro muestra la influencia del estado de ánimo de las mujeres después del trabajo en el entorno familiar.

Cuadro No. 8 Influencia del estado de ánimo en el entorno familiar		
Influencia del estado de ánimo	N°.	%
Positivamente	7	4%
Neutro	59	30%
Negativamente	44	22%
Depende del día	86	44%
Otro	0	0%
Total	196	100%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

Según los datos obtenidos en las encuestas realizadas, el 44% señala que la influencia en el estado de ánimo después del trabajo en el entorno familiar depende del día, es decir, un día con carga laboral fuerte y/o problemas relacionados con la actividad, además de un clima organizacional conflictivo, altera las relaciones sociofamiliares. Mientras que el 30% cree que es neutro, en cambio, el 22% considera que sí influye de manera negativa y, por último, el 4% es de forma positiva.

De acuerdo con los resultados obtenidos, gran parte de las encuestadas indica que el estado de ánimo en su hogar después del trabajo varía según el día de la jornada laboral; si esta es muy ajetreada, repercute en el entorno familiar. En algunas ocasiones, se enfrentan a una carga excesiva de responsabilidades que las agota, lo que dificulta mantener una dinámica familiar adecuada, debido a que llegan a casa agotadas y con poca disposición para interactuar por el cansancio acumulado.

1.7.1.2 Nivel socioeconómico de la mujer en la parroquia La Providencia.

- *Actividad productiva.* Hace mención al conjunto de acciones desempeñadas por un individuo, que involucra sus fuerzas, bienes o servicios en determinado tiempo y espacio; con el propósito de obtener una remuneración. Por esta razón, la siguiente información refleja datos sobre la actividad productiva de las mujeres que se encuentran vinculadas en el área laboral en la parroquia La Providencia. Por consiguiente, a través de la investigación realizada se alcanzó recabar los siguientes datos:

Cuadro No. 9 Actividad productiva		
Actividad productiva	N°.	%
Tiene algún emprendimiento o negocio propio	29	15%
Empleada domestica	25	13%
Empleada publica	23	12%
Empleada privada	81	41%
Desempleada / buscando empleo	22	11%
Ayuda en un negocio familiar	14	7%
Otra fuente de ingreso	2	1%
Total	196	100%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

Las mujeres de la parroquia La Providencia se dedican a diferentes actividades productivas: el 41% son empleadas privadas, el 15% tiene algún emprendimiento o negocio propio, el 13% afirma que es empleada doméstica remunerada que realiza actividades en el hogar, el 12% indica que son empleadas públicas. Además, el 11% se encuentra desempleada y buscando empleo, el 7% afirma que ayuda en un negocio familiar y, por último, el 1% tiene otras fuentes de ingreso.

- En base a lo expuesto, se observa que las mujeres participan en múltiples actividades productivas: la gran mayoría de ellas trabaja en el sector privado, mientras que otras gestionan emprendimientos, como tiendas de abarrotes y pequeños comedores. Asimismo, algunas están incorporadas como empleadas domésticas. Por otro lado, existe un grupo que se encuentra desempleado debido a la falta de experiencia o disponibilidad de tiempo para insertarse en el mercado laboral.
- *Modalidad de contratación laboral.* Se refiere al procedimiento que establece la relación directa entre el empleador y el empleado, así como los términos, reglas y cláusulas en los cuales se lleva a cabo dicha relación laboral, condicionada por una contribución económica. De acuerdo con la información recolectada, se reflejan los siguientes datos sobre la modalidad de contratación laboral de las mujeres en la parroquia La Providencia:

Cuadro No. 10 Modalidad de contratación laboral		
Modalidad de contratación	N°.	%
Contrato indefinido	44	22%
Contrato por servicios	17	9%
Contrato temporal	56	29%
Eventual	35	18%
Trabajador autónomo	30	15%
Trabajador informal	14	7%
Total	196	100%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

Con los datos obtenidos a partir de la investigación de campo, el 29% de las mujeres tiene la modalidad de un contrato temporal, mientras que el 22% cuenta con un contrato indefinido, el 18% señala la modalidad de contratación eventual, el 15% cuenta con un trabajo autónomo, el 9% es contratada por servicios y el 7% desarrolla trabajo informal.

De acuerdo con lo mencionado, muchas mujeres tienen contratos temporales que no les garantizan un empleo estable para satisfacer las necesidades básicas del hogar. Algunas tienen contratos indefinidos, pero a menudo enfrentan la presión de trabajar debido a la necesidad de ingresos para sostener a sus familias y cubrir gastos personales. Esta situación puede llevar a una vulneración de sus derechos laborales, ya que se ven obligadas a trabajar en condiciones que pueden no ser las más favorables.

- *Jornada laboral.* Se refiere al ciclo de tiempo durante el cual un obrero está forzado a desempeñar sus tareas laborales, conforme a las normativas señaladas por la legislación laboral y el contrato establecido entre el empleador y el empleado garantizando el bienestar y la productividad de los trabajadores.

Cuadro No. 11 Jornada laboral		
Jornada laboral	N°.	%
Completa (8 horas)	82	42%
Medio tiempo (4 horas)	17	9%
Parcial (menos de 4 horas)	11	6%
Abierta (más de 8 horas)	86	44%
Total	196	100%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

Con la información recolectada, se indica que el 44% de las mujeres de la parroquia La Providencia tiene una jornada laboral abierta (más de 8 horas), seguido de la jornada completa (8 horas), representada por el 42%. Por otro lado, el 9% tiene una modalidad de medio tiempo (4 horas), y finalmente, el 6% labora de forma parcial (menos de 4 horas).

Según la información recabada, al no tener un empleo fijo, las mujeres de la parroquia se ven obligadas a asumir jornadas laborales excesivas, que superan las ocho horas estándar, y aunque esto les permite generar ingresos para sus hogares, también pone en riesgo su bienestar físico debido al agotamiento provocado por trabajar horas prolongadas.

- *Ingreso mensual.* Se denomina a la remuneración frecuente que recibe una persona en representación de salario, sueldo, bonificación u otras formas de compensación por su actividad laboral durante un período de tiempo determinado, que permite al individuo adquirir estabilidad financiera e influye en su calidad de vida y su capacidad para cubrir

sus necesidades básicas y su bienestar general. Por medio de la investigación de campo se evidencia los siguientes resultados:

Cuadro No. 12 Ingreso mensual		
Ingreso mensual	N°.	%
Menos de \$200	16	8%
Entre \$201 a \$300	25	13%
Entre \$301 a \$400	56	29%
Entre \$ 401 a \$500	53	27%
Entre \$501 a \$1000	30	15%
Más de \$1001	16	8%
Total	196	100%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

La investigación de campo reveló que el 29% de las encuestadas tiene un ingreso entre \$301 a \$400; en tanto que el 27% gana entre \$ 401 a \$500 mensuales; otro grupo de mujeres (15%) indicó que su sueldo mensual oscila entre \$501 a \$1000, el 13% entre \$201 a \$300, y el 8% declaró obtener ingresos de más de \$1001al mes.

Es importante señalar que la mayoría de las mujeres reportan salarios inferiores al mínimo necesario para tener una calidad de vida adecuada, esto afecta su capacidad de concentración en el trabajo, debido a que se ven preocupadas por generar ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades personales y las de sus familias.

1.7.1.3 Características que presentan las relaciones socio familiares en la parroquia La Providencia.

- *Estado civil.* Se refiere a la situación o estado legal de todo individuo con relación social que se determina en la sociedad, que establece ciertos derechos y deberes. Con el interés de conocer el estado civil de las mujeres de la parroquia La Providencia, se establecen los siguientes resultados encontrados:

Cuadro No. 13 Estado civil		
Estado civil	N°.	%
Soltera	68	35%
Casada o unión de hecho/ libre	96	48%
Viuda	1	1%
Separada	20	10%
Divorciada	11	6%
Total	196	100%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

Con los datos obtenidos a partir de la investigación directa, el 49% de las mujeres están casadas o en unión de hecho; un 35% se encuentran solteras, mientras que el 10% evidencia que están separadas de su pareja. Por otro lado, el 6% se identifica como divorciada y el 1% restante representa el estado civil de mujer viuda.

Según la información anterior, las mujeres en la parroquia La Providencia mayormente están en matrimonio o unión de hecho, lo que implica que desempeñan múltiples roles en sus hogares. Un porcentaje significativo también son madres solteras o separadas, lo que las lleva a buscar empleo para sostener a sus familias, dado que son la única fuente de ingresos y, simultáneamente, deben cumplir el rol de figura materna en muchos casos.

- *Rol de jefe de hogar.* Se hace mención a aquella persona que tiene como responsabilidad principal el sostenimiento económico y organizativo del hogar, garantizando su buen funcionamiento. Por esta razón, se presentan los resultados de la información:

Cuadro No. 14 Rol de jefe de hogar		
Rol de jefe de hogar	N°.	%
Esposa	25	13%
Esposo	68	35%
Madre soltera	53	27%
Otros	50	26%
Total	196	100%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

Los resultados de la investigación permiten evidenciar que el 35% el esposo asume el rol como de jefe de hogar, el 27% son las madres solteras las que tienen la responsabilidad,

seguido del 26% afirman que otros integrantes de la familia lo cumple como: padres, abuelos, padrastro, madrastra e hijos, mientras que el 23% señala que lo cumple la esposa.

Se observa que, en una parte significativa de los hogares, el padre asume el rol de jefe de familia al ser el responsable principal de generar ingresos. Sin embargo, las mujeres también desempeñan un papel importante, especialmente las madres solteras, puesto que no las limita a trabajar y proveer el sustento económico a sus hogares. Aunque en algunos casos, otros familiares con lazos consanguíneos también pueden asumir este rol en lugar de los padres.

- *Miembros del núcleo familiar.* Son aquellas personas que forman parte de la unidad básica de convivencia y apoyo recíproco en un hogar. Su conformación puede ser extensa o corta. Por tanto, los resultados obtenidos se evidencian en el siguiente cuadro detallado a continuación:

Cuadro No. 15 Miembros del núcleo familiar		
Miembros del núcleo familiar	N°.	%
Mamá, Papá, hijos, abuelos y otros parientes	18	9%
Mamá, papá e hijos	120	61%
Mamá e Hijos	24	12%
Mamá, papá, hijos y abuelos	20	10%
Otros	14	7%
Total	196	100%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

En base a la información presentada en el cuadro anterior, el 61% de los miembros del hogar está compuesta por mamá, papá e hijos, las familias monoparentales con mamá e hijos representan el 12%, mientras que las familias extensas que incluyen abuelos suman el 19% (10% con abuelos y 9% con parientes), finalmente el 7% corresponde a familias reconstituidas.

Los datos recopilados indican que la figura materna es predominante en los hogares, siendo un pilar fundamental. Además, familiares cercanos como primos y tíos también forman parte importante del núcleo, lo que sugiere que son pocas las familias que

prevalecen como entornos óptimos para brindar una buena enseñanza y educación a los hijos.

- *Dinámica familiar.* Conductas de comportamiento, relaciones, normas y comunicaciones que existen dentro de un hogar. Estas interrelaciones pueden contener la forma en como los miembros de la familia se relacionan entre sí, cómo se solucionan los conflictos, cómo se toman las decisiones, cómo se distribuyen las responsabilidades y cómo se apoyan recíprocamente. En este sentido, fue necesario conocer la dinámica familiar de las familias de las mujeres de la parroquia La Providencia, a continuación, se presentan los resultados:

Cuadro No. 16 Dinámica familiar		
Dinámica familiar	N°.	%
Conflictiva	34	17%
Armónica	63	32%
Cercana	22	11%
Distante	77	39%
Violenta	0	0%
Total	196	100%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

La investigación de campo demostró que la dinámica familiar es distante representada con el 39%, mientras que el 32% la identifica como armónica, el 17% menciona que la reconoce como conflictiva, por otro lado, el 11% se muestra como distante.

En La Providencia, la dinámica familiar se caracteriza por ser distante, esto evidencia que, aunque no presentan conflictos fuertes en el hogar, pese a las múltiples actividades de sus miembros, no tienen tiempo de dialogar y tener comunicación entre ellos. Lo que puede estar influenciado por la carga laboral y las responsabilidades fuera del hogar que dificultan la cercanía familiar. Además, en algunos casos se describe como conflictiva, lo que podría ser resultado de tensiones derivadas de factores económicos o personales. Por otro lado, un porcentaje significativo de familias experimenta una dinámica armónica, lo cual sugiere que, a pesar de los desafíos, hay un esfuerzo consciente por mantener una comunicación efectiva y equilibrar las responsabilidades.

- *Tipo de familia.* Se refiere a la categorización o diferenciación de las estructuras familiares que conforman en la sociedad. Esta tipología de familia está compuesta por lazos sanguíneos o vínculos de afinidad. Consecuentemente, fue fundamental consultar a las mujeres de qué manera identifica el tipo de familia y sus respuestas se expresan en el siguiente cuadro:

Cuadro No. 17 Tipo de familia		
Tipo de familia	N°.	%
Tradicional	120	61%
Extensa	25	13%
Monoparental	24	12%
Reconstituida	27	14%
Homoparental	0	0%
Total	196	100%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

Con respecto a los datos obtenidos a partir de la investigación directa, el 61% de las familias de las mujeres en la parroquia La Providencia se identifica como tradicional, el 14% como familias reconstruidas, mientras que el 13% menciona que es extensa y el 12% restante señala como monoparental.

Las familias de la parroquia La Providencia se caracterizan por ser en su mayoría tradicionales, compuestas por padres, madres e hijos biológicos. Sin embargo, es importante destacar que una parte significativa de las familias está compuesta por una sola figura parental, ya sea materna o paterna. Esta situación lleva a que algunos individuos busquen reestablecer sus vidas formando hogares reconstituidos, integrando nuevos miembros y configurando nuevas dinámicas familiares.

- *Comunicación entre los miembros de la familia.* Se indica que es el modo de interacción entre los individuos que conforman la unidad social, facilitando su correcto funcionamiento y fortaleciendo los lazos familiares. En este sentido fue de interés de la investigación conocer la comunicación entre los miembros de la familia de las mujeres de la parroquia, de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

Cuadro No. 18 Comunicación entre los miembros de la familia		
Comunicación	N°.	%
Buena	63	32%
Mala	34	17%
Regular	77	39%
Deficiente	22	11%
Total	196	100%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

Los datos obtenidos detallan que el 39% señala que la comunicación entre los miembros de la familia es regular, el 32% menciona que la comunicación entre ellos es buena, mientras que el 17% afirma que es mala, por último, el 11% la reconocen como deficiente.

La dinámica familiar en el hogar es crucial, debido a que permite a los individuos conocer a profundidad a los miembros que la conforman. Según los datos obtenidos, la comunicación entre ellos es regular, dado que están atentos a los sucesos que ocurren en el hogar. Sin embargo, en ocasiones falta un diálogo adecuado para buscar alternativas de solución a los problemas que puedan surgir. Esta deficiencia en la comunicación puede dificultar la resolución de conflictos y el fortalecimiento de las relaciones familiares.

- *Distribución de tareas y responsabilidades domésticas.* Se denomina al proceso de asignar y dividir las diferentes actividades necesarias para mantener un correcto funcionamiento del hogar, permitiendo garantizar que todos los que conforman los miembros de la familia compartan la carga de trabajo de manera equitativa y equilibrada de las tareas domésticas. Por consiguiente, la información obtenida en cuanto a la distribución de tareas y responsabilidades domésticas, refleja el siguiente resultado:

Cuadro No. 19 Distribución de tareas y responsabilidades domésticas		
Distribución de tareas domésticas	N°.	%
Si	93	47%
No	103	53%
Total	196	100%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

De acuerdo con la información recolectada, el 53% de las mujeres mencionan que no están distribuidas las tareas y responsabilidades domésticas, mientras que el 47% restante señala que sí son distribuidas con los miembros del núcleo familiar.

La distribución de tareas y responsabilidades en el hogar no es equitativa en la mayoría de los casos, dado que no se realiza una correcta asignación de las mismas. Esto resulta en una carga desproporcionada de tareas para las mujeres, quienes suelen asumir más responsabilidades de las habituales. Es fundamental establecer un buen diálogo que permita a todos los miembros del hogar contribuir no solo económicamente, sino también en las tareas domésticas. De esta manera, se evitaría la sobrecarga de roles y se promovería un equilibrio más justo y colaborativo.

- *Miembros de la familia que realiza las tareas domésticas.* Hace referencia a todos aquellos individuos que conforman la unidad familiar y que contribuyen y participan en la realización de las labores indispensables para el mantenimiento de la casa y otras competencias relacionadas con el funcionamiento cotidiano del hogar. En consecuencia, según los datos recopilados obtenidos revelan los siguientes resultados:

Cuadro No. 20 Miembros de la familia que realiza las tareas domésticas		
Miembros que realiza las tareas domesticas	f.	%
Papá	80	41%
Mamá	118	60%
Hijos	77	39%
Abuelos	32	16%
Otros	20	10%
<i>Fuente:</i> Investigación directa		
<i>Elaboración:</i> Autores		

De acuerdo con los datos obtenidos, el 60% de las tareas domésticas son realizada por la mamá, el 39% señala que son desarrolladas por el papá, por otro lado, el 39% son llevadas a cabo por los hijos, mientras que el 16% son efectuadas por los abuelos, por último, el 10% restante afirma que otros miembros como hermanos, tíos, en algunos casos en los matrimonios que no tienen hijos realizan los dos las actividades correspondientes en el hogar.

Con los datos anteriormente expuestos se concluye que, en el sector, la madre es quien realiza la mayoría de las tareas del hogar. Esta situación genera una sobrecarga de roles, causando estrés, afectando negativamente su estado físico y mental. Además de mantener el orden en su casa, muchas madres también trabajan fuera del hogar para contribuir económicamente. Esta doble carga de trabajo y responsabilidades puede tener un impacto significativo en su bienestar general.

1.7.2 Resultados de la entrevista. Con la finalidad de recaudar información oportuna y eficiente acerca de las repercusiones de la inserción laboral de la mujer y sus relaciones sociofamiliares, se procedió a entrevistar a la señora Rosa López dirigente provincial femenina del Movimiento Mujeres de El Oro, a la directora del Ministerio de Inclusión Económica y Social - Distrito Machala Psc. Karla Calle, la presidenta de Lideresas Machala Lcda. Mirella León y la Coordinadora Parroquial de la Providencia Ruth Córdova, quienes están a cargo en distintas instituciones públicas y privadas con la finalidad de velar por derechos del grupo femenino de la parroquia.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas:

Pregunta 1. Desde su perspectiva, ¿Cuáles serían las principales razones o motivaciones que llevan a las mujeres a la incorporación laboral?

R1: Por varias razones, entre ellas la necesidad de obtener un ingreso familiar extra o en algunas ocasiones único, ya que muchas mujeres han tomado el rol de jefas de hogar; otro factor es que el trabajo podría considerarse un medio para independizarse económicamente del resto de sus familiares.

R2: Las razones o motivaciones que llevan a las mujeres a incorporarse al ámbito laboral pueden ser diversas como la independencia económica, realización personal y profesional, la igualdad de oportunidades y la contribución al bienestar familiar.

R3: Depende de cada perspectiva de la mujer, en el caso de las madres solteras están obligadas a buscar una fuente de empleo para su subsistencia de ella y de su hijo o hijos, del mismo modo que los matrimonios modernos están forzados a trabajar ambos, por la crisis económica puesto que necesitan otra manera de obtener ingresos económicos.

R4: La principal motivación de trabajar es la crisis económica que atraviesan los hogares, la independencia económica y empoderamiento femenino que exhorta a su autorrealización.

Respecto a las opiniones obtenidas todas coinciden que la principal motivación de la mujer que lleva a la inserción laboral es por la crisis económica, que atraviesan en mayor grado los hogares en donde solo un jefe de familia es quien trabaja. Por otro lado, la igualdad de género es un objetivo fundamental que origina la independencia financiera, en conjunto con la participación de las mujeres en el mercado laboral contribuye al empoderamiento femenino que les brinda la capacidad de tomar decisiones sobre su estilo de vida.

Pregunta 2. En la actualidad, ¿Cuáles suelen ser los principales obstáculos o retos que enfrentan las mujeres para insertarse en el ámbito laboral?

R1: Aunque la mujer ya ha logrado ocupar importantes espacios en la esfera pública, sin duda alguna, ellas suelen toparse con obstáculos como el machismo que en gran parte de las personas las consideran muy poco preparadas para realizar ciertas actividades, además del micromachismo que siempre ha estado presente, escondido en pequeñas bromas o comentarios sexistas que legitiman la violencia de género.

R2: La discriminación de género, la brecha salarial, la falta de acceso a oportunidades de desarrollo profesional, los estereotipos, la carga desproporcionada de responsabilidades familiares son los factores que dificultan su acceso al empleo y limitan sus oportunidades de crecimiento laboral y personal.

R3: El hecho de ser madre soltera o simplemente ser mujer es uno de los principales obstáculos que se viven actualmente, aunque se hable de equidad de género en Ecuador aun sus leyes son letras muertas que no son ejecutadas por las instituciones públicas y privadas que impiden el acceso laboral del grupo femenino.

R4: Sin duda alguna, la edad avanzada es un factor limitante para que las mujeres entren al mercado laboral, adicional a esto es la experiencia laboral y su estado civil que conlleva a la no contratación femenina.

Según como lo mencionan las entrevistadas, las mujeres con frecuencia enfrentan una serie de desafíos al momento de intentar insertarse en el mundo laboral, y que ocupa como

el principal es la discriminación de género que viven tanto en el ámbito del trabajo como en lo familiar siendo, los estereotipos presentes en la sociedad que aun vinculan a la mujer al cuidado del hogar y de sus hijos, limitándola a obtener oportunidades de desarrollo profesional.

Pregunta 3. ¿Considera usted que existe desigualdad de género? ¿Porqué?

R1: Si, históricamente ha existido la desigualdad de género y se evidencia en diversos aspectos como la diferencia de salarios, oportunidades laborales, representación de roles de liderazgo; y a pesar de los avances, aún queda mucho por hacer para alcanzar la igualdad de género en nuestro medio.

R2: Sí, existe desigualdad de género en diversos aspectos de la sociedad, incluido el ámbito laboral, educativo, político y social. Esta desigualdad se manifiesta en la disparidad de oportunidades, acceso a recursos y derechos entre hombres y mujeres, perpetuando

Estereotipos y roles de género que limitan el pleno desarrollo y la igualdad de oportunidades para ambos sexos.

R3: Obviamente, hay mucha desigualdad de género en Ecuador aún está presente el machismo e inclusive proporcionado por las mismas mujeres, motivo por el cual aún se debe enfocar en concientizar a la sociedad.

R4: La cultura ecuatoriana es tradicional que aún se divulga el sistema del patriarcado, pese que actualmente se está pretendiendo erradicar hay sectores que lo manifiestan en las empresas.

Aunque la mujer ha obtenido su espacio en la sociedad, es por su lucha constante por que respeten sus derechos gracias a los movimientos feministas; aún hay conductas machistas presentes en la sociedad que deben ser erradicados totalmente en una sociedad cambiante en normas y conductas.

Pregunta 4. ¿Cree usted que la actividad laboral de las mujeres interfiere con las responsabilidades familiares?

R1: No considero que la actividad laboral de las mujeres interfiera inherentemente con las responsabilidades familiares, a menos de que las tareas domésticas y de cuidado no se distribuyan equitativamente entre todos los miembros de la familia, sobrecargando solo a

las mujeres, por lo que sería importante un cambio en las normas sociales hacia la corresponsabilidad, logrando un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

R2: La actividad laboral de las mujeres puede generar tensiones y desafíos en la conciliación de las responsabilidades familiares debido a la deficiente distribución de roles de género y la falta de políticas laborales que faciliten el equilibrio entre el trabajo y la familia.

R3: Definitivamente no, todo lo contrario, con una buena organización puede cumplir su rol de madre y de empleada sin perjudicar su bienestar ni que se deteriore sus relaciones familiares.

R4: El rol de ser madre y trabajadora puede ser desafiante por lo mucho de tiempo que conlleva ambas, pero con organización de sus horarios puede desempeñar sin tener una sobrecarga de actividades.

Sin duda alguna, uno de los roles de la mujer es ser madre y jefa de hogar al mismo tiempo la coloca en una serie de desafíos constantemente, pero con una correcta distribución de su horario que le permita ser eficiente en el hogar y el trabajo. Adicional a esto, la socialización adecuada de las actividades domésticas entre todos los miembros de la familia.

Pregunta 5. ¿Considera usted que el estado de ánimo de las mujeres después del trabajo afecta a las relaciones con el entorno familiar?

R1: El estado de ánimo de las mujeres después del trabajo puede influir en las relaciones con el entorno familiar, al igual que ocurre con cualquier persona independientemente de su género, ya que el estrés laboral y la fatiga pueden impactar la paciencia, la comunicación y la disponibilidad emocional, afectando así las interacciones familiares.

R2: Definitivamente el estado de ánimo de las mujeres después del trabajo puede perturbar las relaciones familiares, como el estrés laboral, la satisfacción en el trabajo y la conciliación entre el trabajo y la vida personal pueden influir en cómo se relacionan las mujeres con su entorno familiar.

R3: En varios aspectos el estado de ánimo de la mujer, debido al stress que carga con el trabajo y tener que llegar a su casa a continuar con las actividades domésticas, pero si hay colaboración entre todos no tiene por qué incidir negativamente.

R4: Si bien afecta el estado de ánimo de las mujeres, pero una actitud colaboradora en el hogar entre sus miembros que lo conforman alivia el ajetreo diario que pueda presentar por la sobrecarga de roles hacia ella.

El estado de ánimo de las mujeres insertadas laboralmente, según como lo indican si hay una correcta distribución del tiempo, y no hay sobrecarga de actividades en el trabajo se puede llevar una adecuada relación con la familia. Por lo consiguiente es que todos los miembros que conforman el hogar deben contribuir en el mantenimiento y buen funcionamiento de las tareas domésticas.

Pregunta 6. ¿Considera usted que las tareas domésticas y responsabilidades familiares deben ser compartidas con todos los miembros del hogar?

R1: Las tareas domésticas y las responsabilidades familiares deben ser compartidas equitativamente entre todos los miembros del hogar, promoviendo la igualdad de género, reduciendo la carga de trabajo y fortaleciendo las relaciones familiares al fomentar un sentido de responsabilidad y cooperación.

R2: Definitivamente se debe compartir las tareas domésticas y las responsabilidades familiares entre todos los miembros del hogar, con equidad en la distribución y la colaboración de las actividades de la casa.

R3: Por supuesto y aún más en los hogares que trabajan los dos, las tareas domésticas deben ser intervenidas por todos los miembros que conforman el hogar.

R4: Debe haber esa responsabilidad entre esposo e hijos en las tareas del hogar y el compromiso de ayudarse mutuamente para aliviar en la sobrecarga de roles de la mujer en el ámbito laboral y familiar.

Las tareas domésticas no son solo responsabilidad de la madre o de la mujer de la casa. Todos deben contribuir de manera equitativa, de acuerdo a su edad y capacidad. Todos los miembros que conforman el hogar deben colaborar con las actividades de la casa, sin importar su género.

1.8 Conclusiones y recomendaciones

Posteriormente, se presentan las conclusiones y recomendaciones a la que el equipo de investigación llegó después de aplicarse los instrumentos respectivos:

1.8.1 Conclusiones

- En cuanto a los factores socioeconómicos que inciden en la incorporación de la mujer en el mundo laboral, se encuentran la independencia económica, la cual favorece la sostenibilidad financiera por sí mismas, sin depender exclusivamente de otros; asimismo, está el bajo nivel de ingresos que conlleva a generar una fuente adicional para contribuir con los gastos del hogar, mejorando así la calidad de vida propia y de su familia.
- En relación con el nivel socioeconómico de las mujeres de la parroquia La Providencia, éste se encuentra entre los niveles medio y bajo, puesto que no todas están incorporadas a un empleo digno y con una remuneración adecuada, dado que, en su mayoría, tienen empleo privado bajo la modalidad de empleo temporal, reflejando así su inestabilidad laboral y obteniendo un pago por su trabajo menor a cuatrocientos dólares. Esta situación les impide, cubrir sus necesidades básicas, acceder a servicios elementales y oportunidades que mejoren su calidad de vida.
- Al abordar las características de las relaciones sociofamiliares en la parroquia La Providencia, se manifiesta que la comunicación e interacciones entre los miembros que conforman el núcleo social son regulares, y la dinámica familiar es cercana, debido al escaso tiempo que tienen para dialogar. Sin embargo, la incorrecta distribución de las actividades domésticas genera pequeños conflictos en el hogar, lo que conlleva a que la figura materna tenga una sobrecarga de roles y responsabilidades, originando así agotamiento físico y mental.
- Con respecto a la inserción laboral femenina, esta demuestra una significativa participación, la cual ha contribuido a un progreso mayoritario en el camino hacia la igualdad de género. No obstante, aún en la parroquia La Providencia existe un elevado

índice de desigualdad que provoca barreras y/o desafíos que dificultan el acceso a una plaza de trabajo, debido a los estereotipos que relegan a la mujer solamente al cuidado del hogar y de la familia. En un proceso de cambio de normas y conductas en la sociedad, a partir de las luchas de los grupos feministas que de forma permanente protegen sus derechos y el respeto de los mismos, llevará tiempo erradicar estos obstáculos con la finalidad de lograr la anhelada equidad de roles.

1.8.2 Recomendaciones

- Los organismos estatales deberían implementar y promover políticas públicas para la inserción laboral femenina, enfocadas con incentivos económicos o subsidios para las instituciones privadas que contraten a mujeres sin experiencia laboral previa, con beneficios que permitan incluir reducciones en impuestos y bonificaciones. De igual forma, diseñar programas de capacitación orientado a desarrollar sus habilidades y competencias. Por consiguiente, es fundamental crear campañas de concientización y sensibilización dirigida a los empleadores sobre la importancia de brindar oportunidades de trabajo equitativas.
- En razón de que el nivel socioeconómico de la población de la parroquia La Providencia se encuentra entre los niveles medio y bajo, se requiere que el gobierno nacional y el Ministerio de Trabajo fomenten la creación de emprendimientos por medio de políticas y leyes de apoyo, así como programas de capacitación con el fin de desarrollar habilidades, marketing, asesoría financiera para las mujeres. De esta manera, se contribuiría al crecimiento y fortalecimiento de la economía propia y de sus hogares.
- Es conveniente que las autoridades locales y del gobierno nacional realicen campañas de sensibilización, además programas educativos en los que se aborden temas de comunicación asertiva y resolución de conflictos, con el fin de fortalecer el tiempo en familia. Además, dichas iniciativas deberían promover la igualdad de género y la asignación equitativa de las tareas del hogar, para lograr una distribución equilibrada de responsabilidades entre todos los miembros del núcleo familiar.

- Es pertinente que las autoridades gubernamentales, tales como el Ministerio de la Mujer y el Ministerio del Trabajo, en conjunto con el Gobierno Descentralizado de la Municipalidad de Machala, diseñen un plan estratégico para fortalecer los programas de formación profesional y desarrollo de habilidades para mujeres, con el objetivo de ampliar sus oportunidades laborales en diversos sectores. Asimismo, resulta fundamental impulsar la creación de grupos de apoyo para que puedan compartir experiencias, recibir orientación y asesoramiento para acceder a plazas de empleo. De esta manera, no solo se promoverá su crecimiento profesional, sino también se fomentará un entorno de empoderamiento y colaboración, lo cual facilitará su inserción laboral en condiciones equitativas.

1.9 Sistema de Requerimientos

1.9.1 Matriz de requerimientos comunitarios

PROBLEMA	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN OBJETIVO	REQUERIMIENTO
Inexperiencia y limitada instrucción académica de las mujeres en el ámbito laboral	Los obstáculos que las mujeres enfrentan para insertarse en el ámbito laboral son, principalmente, la falta de experiencia y la limitada instrucción académica, entre otros factores; que impiden su inclusión en las plazas de empleo, lo que dificulta el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias.	Todas las mujeres de la parroquia adquieren experiencia laboral e instrucción académica como estrategia para mejorar su experiencia laboral y acceder a plazas de empleo	Diseño de políticas públicas que permitan a las mujeres, acceder a un empleo digno, permitiéndole desarrollarse plenamente
Elevado índice de desigualdad de género en el ámbito laboral	Existe un alto nivel de desigualdad de género en la búsqueda de empleo para las mujeres, debido a la ausencia de mecanismos que controlen la contratación en las plazas laborales.	Todas las instituciones públicas, privadas, emprendimientos y establecimientos que ofertan plazas laborales permiten el acceso prioritario a las mujeres, con el fin de fomentar el desarrollo	Diseño de un programa orientado para propiciar la equidad de género en la contratación laboral de la mujer en las instituciones públicas y privadas.

		socioeconómico del grupo femenino y sus familias en la parroquia.	
Existencia de estereotipos que generan desigualdad de género en el entorno familiar	Los factores que contribuyen a la desigualdad de género, en su mayor parte es la existencia de los estereotipos sociales, los cuales originan una sobrecarga de rol en las actividades domésticas y responsabilidades familiares.	En los hogares de la parroquia La Providencia, se distribuyen de manera equitativa las actividades domésticas y las responsabilidades familiares.	Diseño de un plan de capacitación para concientizar la reasignación de roles en el espacio familiar, enfocado en el mejoramiento de las relaciones socio afectivas de los hogares de la parroquia La Providencia
Deficiente comunicación entre los miembros de la familia.	En los hogares de la parroquia La Providencia, la comunicación e interacción entre los miembros del núcleo familiar se ve afectada debido a la sobrecarga de actividades y responsabilidades que deben asumir en su jornada diaria.	Todos los integrantes de las familias en la parroquia La Providencia mantienen una adecuada comunicación en el hogar.	Diseño de talleres para el fortalecimiento la comunicación asertiva entre los miembros que conforman el hogar en la parroquia.

1.9.2 Selección y justificación del requerimiento a intervenir

Del análisis de los problemas identificados en los hogares de la parroquia La Providencia, se ha determinado que la intervención requerida consiste en la elaboración de un plan de capacitación para concientizar la reasignación de roles en el espacio sociofamiliar. Por lo que su propósito fundamental es sensibilizar a los integrantes acerca de la necesidad de redefinir las responsabilidades dentro del entorno familiar. La finalidad primordial de esta intervención es fortalecer los vínculos interpersonales entre los miembros y promover una distribución equitativa y eficaz de las tareas domésticas.

Considerando lo expuesto, es necesario implementar soluciones que aborden la problemática presente en las familias de la comunidad mencionada, cuyo objetivo

principal es fomentar la adopción de responsabilidades domésticas compartidas, lo cual contribuirá a la creación de un ambiente armónico en los hogares de la parroquia La Providencia

2. PROPUESTA INTEGRADORA

2.1 Descripción de la propuesta

2.1.1 Título. Diseño de un plan de capacitación para concientizar la reasignación de roles en el espacio familiar, enfocado en el mejoramiento de las relaciones socio afectivas de los hogares de la parroquia La Providencia.

2.1.2 Antecedentes. En la parroquia La Providencia de la ciudad de Machala, la participación laboral de las mujeres ha tenido un impacto notable en la dinámica familiar, afectando tanto las relaciones entre los miembros de la familia como la estructura y operatividad del hogar. De modo que su inserción al trabajo promueve una redistribución equitativa de responsabilidades, tareas domésticas y del cuidado de los hijos, fomentando una mayor colaboración entre los miembros del hogar en estas labores. No obstante, también podría dar lugar a tensiones y conflictos si no se abordan de manera adecuada las expectativas y normas de género arraigadas en la sociedad.

La inclusión laboral femenina tiene implicaciones económicas significativas para la familia; el ingreso adicional proveniente del trabajo de la mujer puede mejorar el bienestar económico del hogar, proporcionando una mayor estabilidad financiera y acceso a recursos adicionales. Sin embargo, también plantea desafíos en términos de conciliación entre el empleo remunerado y las responsabilidades domésticas.

Esta propuesta surge como resultado del análisis de la investigación de campo enfocada en la inserción laboral y las relaciones sociofamiliares en los habitantes de la parroquia La Providencia, por lo tanto, se evidenció un deterioro en las relaciones dentro del hogar, junto con la deficiente la comunicación entre sus miembros, ocasionados por la incorrecta distribución de las responsabilidades domésticas y la deficiente conciencia sobre los roles de género.

En este contexto, se pretende fomentar una mayor colaboración de todos los miembros en el hogar y su disposición para realizar labores domésticas, con la finalidad de promover

una distribución más equitativa de las tareas dentro de casa, lo que podría contribuir a mejorar las relaciones familiares y la igualdad de género en la comunidad.

2.1.3 Justificación de la propuesta. El plan de capacitación para concientizar sobre la reasignación de roles en el espacio familiar, enfocado en el mejoramiento de las relaciones socio afectivas de los hogares de la parroquia La Providencia, busca fortalecer la convivencia y la armonía entre los miembros que los conforman, mediante la correcta distribución de las tareas domésticas y la promoción de una comunicación más asertiva en el primer núcleo social.

Desde una perspectiva sociológica, los resultados de la investigación realizada evidencian una estructura social que perpetúa roles de género tradicionales, donde se espera que las mujeres asuman la mayor parte de las responsabilidades domésticas. Esta desigualdad en la distribución de labores genera tensiones en las interacciones familiares limitando las oportunidades de desarrollo personal y profesional para ellas

En este contexto, la propuesta permitirá optimizar y sensibilizar sobre el papel de la mujer en el hogar, y su disposición para realizar labores domésticas adquiere una relevancia sociológica crucial, debido a que busca desafiar las normas de género arraigadas y promover una distribución más equitativa del trabajo, tanto dentro como fuera del hogar. Esto puede contribuir a la construcción de relaciones familiares más igualitarias y satisfactorias, así como a una mayor autonomía y empoderamiento femenino en la comunidad.

2.2 Objetivos de la propuesta

2.2.1 Objetivo general

- Promover el fortalecimiento de las relaciones socio afectivas en los hogares de la parroquia La Providencia, a través del diseño de un plan que facilite una comunicación asertiva, fomentando la concientización de la importancia de distribución equitativa de las tareas domésticas entre sus miembros.

2.2.2 Objetivos específicos

- Capacitar a las familias de la parroquia La Providencia en temáticas que permitan el fortalecimiento de las relaciones socio afectivas en los hogares.
- Promover la comunicación asertiva entre los miembros del hogar para la minimización de conflictos sociofamiliares en los hogares de la parroquia La Providencia a través de representaciones escénicas teatrales y de otra índole.

2.3 Componentes estructurales

2.3.1 Fundamentación teórica de la propuesta

La propuesta se fundamenta en la teoría del Sistema Social desarrollada por Niklas Luhmann, la cual enfatiza que la familia es un sistema social específico e interconectado que se adapta y responde a los cambios en su entorno. En este caso, se aplicaría a los hogares de la parroquia La Providencia, influyendo en la dinámica de interacción entre las mujeres trabajadoras y sus familias.

Según Salinas et al, (2021) “La sociedad moderna se caracteriza por poseer una estructura funcionalmente diferenciada, donde cada sistema se vuelve entorno para los otros, concentrándose cada uno en su propio problema de referencia a resolver.” (pp. 39-40).

De lo anteriormente expuesto, no existe un orden jerárquico definido entre las organizaciones, sino que cada una opera con cierta autonomía. Los individuos actúan dentro de estos mecanismos mediante acciones específicas y precisas diseñadas para resolver problemas de manera eficiente, lo que facilita una resolución más efectiva de los desafíos particulares dentro de cada ámbito social, esto contribuye al funcionamiento general y complejo de la colectividad contemporánea.

La teoría destaca la interacción dinámica entre diferentes partes de un sistema social. En este contexto, las mujeres trabajadoras y sus familias forman parte integral del conjunto nuclear de La Providencia. La propuesta busca influir directamente en los hogares para mejorar sus condiciones y, por ende, afectar positivamente a la sociedad.

Asimismo, los filósofos McClelland y Paulina Sliwa argumentan, de acuerdo con la teoría de la satisfacción, a favor de la distribución equitativa de las actividades en el hogar.

...el desequilibrio en el reparto de tareas domésticas no tiene tanto que ver con factores económicos o con que las mujeres sean las que con frecuencia aceptan trabajos más flexibles para cuidar a los hijos, sino con la noción psicológica de "asequibilidades", con cómo percibimos las cosas como tentadoras o vinculadas a ciertas acciones. (IProfesional, 2023)

Por lo tanto, las tareas domésticas se han asociado tradicionalmente con las mujeres, no tanto debido a una distribución desigual, sino más bien porque desde el subconsciente se percibe que ellas realizan mejor el trabajo del hogar. Existe un contraste en cómo se percibe que los individuos de diferentes géneros abordan las tareas domésticas, finalmente se considera que los hombres las realizan de forma rutinaria, mientras que las mujeres son percibidas como más perfeccionistas y habilidosas en su ejecución.

2.3.2 Institución ejecutora de la propuesta

- Subdirección de Familia, Género y Juventud de la Municipalidad de Machala

2.3.3 Responsables de la ejecución de la propuesta.

Los responsables de la ejecución de la propuesta serán la Ing. Melissa Armijos jefa de la subdirección de Familia, Género y Juventud de la Municipalidad de Machala y su equipo de trabajo, en conjunto con los autores de la investigación Pamela Armijos y Eduardo Pineda que participarán activamente en la implementación de la propuesta.

2.3.4 Beneficiarios de la propuesta.

En la parroquia La Providencia, 4,901 mujeres vinculadas al área laboral y sus familias se beneficiarán con la propuesta; en tanto que los beneficiarios indirectos serían la restante población de la parroquia.

2.3.5. Planificación operativa de la propuesta

Objetivos	Actividades	Resultados esperados	Fecha de ejecución	Responsables
Capacitar a las familias de la parroquia La Providencia en temáticas que permitan el fortalecimiento de las relaciones socio afectivas en los hogares .	Reuniones del Consejo Parroquial para la difusión de las capacitaciones y talleres contemplados en la propuesta de intervención	Informar a las mujeres vinculadas al área laboral y sus familias sobre la realización de los talleres de los temas a tratar	Lunes 6 al viernes 10 de enero del 2025.	Subdirección de Familia, Género y Juventud de la Municipalidad de Machala y los autores del trabajo de titulación
	Convocatoria a las capacitaciones y talleres a las familias mediante redes sociales, anuncios por altavoces y distribución de volantes para incentivar su participación.	Atraer un gran número de asistentes para fomentar así un entorno participativo durante la realización de las capacitaciones	Lunes 13 al domingo 19 de enero del 2025	Subdirección de Familia, Género y Juventud de la Municipalidad de Machala y los autores del trabajo de titulación
	Organización de la logística y coordinación con el equipo de facilitadores que realizarán las capacitaciones.	Selección de un lugar adecuado y el equipo de capacitación realiza las preparaciones de los contenidos	Lunes 20 al viernes 31 de enero del 2025	Subdirección de Familia, Género y Juventud de la Municipalidad de Machala, el equipo logístico, capacitadores y los autores del trabajo de titulación

	Ejecución de capacitaciones sobre fortalecimiento de las relaciones socio afectivas en los hogares	Las mujeres y sus familias en la parroquia mejoran las relaciones sociofamiliares	Sábados 1 -8 y domingos 2 - 9 de febrero del 2025	Subdirección de Familia, Género y Juventud de la Municipalidad de Machala, los autores del trabajo de titulación y el equipo de capacitación
	Implementación de talleres dirigidos a las mujeres vinculadas al área laboral y sus familias sobre la distribución equitativa de tareas y actividades domésticas.	Las mujeres y sus familias obtienen conocimientos para la correcta distribución de las tareas y actividades domésticas.	Sábados 15 – 22 domingos 16 -23 de febrero del 2025	Subdirección de Familia, Género y Juventud de la Municipalidad de Machala, los autores del trabajo de titulación y el equipo de la ejecución de los talleres
Promover la comunicación asertiva entre los miembros del hogar para la minimización de conflictos sociofamiliares en los hogares de la parroquia La Providencia a través de representaciones	Convocatoria y socialización entre el consejo parroquial y las familias para conocer la agenda de actividades artísticas sobre la comunicación asertiva entre los miembros del hogar	Captar la atención de las familias para obtener asistentes generando un entorno agradable durante la realización de las actividades.	Miércoles 5 de marzo del 2025	Subdirección de Familia, Género y Juventud de la Municipalidad de Machala y los autores del trabajo de titulación
	Planificación de actividades de representaciones escénicas teatrales y de otra índole	Selección de un lugar adecuado y el equipo realiza las preparaciones de los contenidos de las obras de teatro y las funciones de marionetas	Martes 11 al 20 de marzo del 2025	Subdirección de Familia, Género y Juventud de la Municipalidad de Machala, el equipo logístico y los autores

escénicas teatrales y de otra índole				del trabajo de titulación
	Ejecución de representaciones escénicas teatrales y de otra índole con temáticas de comunicación asertiva entre el núcleo familiar	Las familias adquieren conocimientos para mejorar la empatía, autocontrol de emociones, establecer límites, tiempo de calidad.	Sábado 22 y 23 de marzo del 2025	Subdirección de Familia, Género y Juventud de la Municipalidad de Machala, los autores del trabajo de titulación y el equipo especializado en las actividades artísticas
	Realización de funciones de marionetas con temáticas para la minimización de conflictos sociofamiliares	Se logra que los asistentes comprendan la importancia en mediación de conflictos resolución pacífica, apoyo mutuo entre los miembros del hogar	Sábado 29 y 30 de marzo del 2025	Subdirección de Familia, Género y Juventud de la Municipalidad de Machala, los autores del trabajo de titulación y el equipo especializado en las actividades artísticas

2.3.6 Cronograma de ejecución de la propuesta

Actividades	Tiempo en semanas/meses											
	Enero				Febrero				Marzo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Reuniones del Consejo Parroquial para anunciar la ejecución de las capacitaciones y talleres contemplados en la propuesta de intervención												
Convocatoria a las capacitaciones y talleres a las familias mediante redes sociales, anuncios por altavoces y distribución de volantes para incentivar su participación.												
Organización de la logística y coordinar al equipo que realizarán las capacitaciones.												
Realización de capacitaciones sobre el fortalecimiento de las relaciones sociofamiliares.												
Implementación de talleres dirigidos a las mujeres vinculadas al área laboral y sus familias sobre la distribución equitativa de tareas y actividades domésticas.												
Convocatoria y socialización entre el consejo parroquial y las familias para conocer la agenda de actividades artísticas sobre la comunicación asertiva entre los miembros del hogar.												
Organización de la logística de las actividades y coordinación de personal de las obras teatro y las funciones de marionetas.												
Ejecución de las obras de teatro con temáticas de comunicación asertiva entre el núcleo familiar.												
Realización de funciones de marionetas con temáticas para la minimización de conflictos sociofamiliares												

2.4. Fases de implementación de la propuesta

Primera fase: Presentación y socialización de la propuesta “Diseño de un plan de capacitación para concientizar la reasignación de roles en el espacio familiar, enfocado en el mejoramiento de las relaciones socio afectivas de los hogares de la parroquia La Providencia” a las autoridades del GAD Municipal Machala y a las representantes de Movimiento de Mujeres El Oro.

Segunda Fase: Revisión y autorización por parte de las autoridades del GAD Municipal Machala y a las representantes de Movimiento de Mujeres El Oro para ejecutar la propuesta en la parroquia.

Tercera Fase: Conformación del grupo de trabajo responsable y obtención de recursos necesarios para ejecutar los talleres y actividades artísticas para mujeres vinculadas al área laboral y sus familias con la finalidad de fomentar la comunicación asertiva y la distribución equitativa de las tareas domésticas en los hogares de la parroquia.

Cuarta Fase: Convocatoria a las familias mediante redes sociales, anuncios por altavoces y distribución de volantes para la participación de la población.

Quinta Fase: Ejecución de la propuesta mediante las capacitaciones, talleres y actividades artísticas.

Sexta Fase: Monitoreo y seguimiento de las actividades ejecutadas y valoración de resultados alcanzados con la implementación de las capacidades y talleres.

Séptima Fase: Elaboración y redacción de un informe con los resultados logrados en el fin de conocer si se alcanzaron los objetivos establecidos con anterioridad.

Octava Fase: Entrega del informe final a las autoridades del GAD Municipal de Machala.

2.5. Estrategias de Evaluación de la propuesta

La propuesta integradora denominada “Diseño de un plan de capacitación para concientizar la reasignación de roles en el espacio familiar, enfocado en el mejoramiento de las relaciones socio afectivas de los hogares de la parroquia La Providencia” será evaluada en tres momentos: inicial (ex – ante), durante (concurrente), y al final de su implementación (ex – post).

Evaluación ex ante: En esta primera evaluación se permite medir las condiciones de la propuesta antes de ser realizada, además tiene como objetivo analizar y revisar el documento de forma detallada con el GAD Municipal Machala y las familias de la parroquia para identificar los aspectos técnicos, requisitos teóricos, metodológicos y los recursos financieros necesarios para implementación de lo propuesto.

Evaluación concurrente: En esta fase se evalúa todo lo que ocurre durante la ejecución de la propuesta, además es fundamental examinar los cambios que puedan surgir y ajustar el plan según sea necesario por lo que es importante aplicar guías de observación que permita monitorear el trabajo que se está realizando.

Evaluación ex –post: En esta evaluación se interpretan los resultados obtenidos después de la finalización de la propuesta ejecutada, realizando un análisis del cumplimiento de los objetivos establecidos y evaluando los efectos de las capacidades y actividades artísticas implementadas.

Momentos de la Evaluación	Indicadores de Evaluación	Cumplimiento		Observaciones
		Si	No	
ANTES	El contenido de la propuesta cumple con lo establecido por el requerimiento a intervenir			
	La propuesta ha sido revisada y aprobada por la organización ejecutora			

	La propuesta ha sido socializada con las autoridades y las familias de la parroquia			
DURANTE	Se ejecutaron las actividades de la propuesta en la fecha y hora señalada			
	Se explicaron los motivos y objetivos de la propuesta			
	Se invitó oficialmente y con el debido tiempo a los beneficiarios de la propuesta para informar sobre las actividades			
	El desempeño general del equipo trabajo de la propuesta fue adecuado			
	El equipo de trabajo mostró habilidades para transmitir conocimiento			
	La explicación de los contenidos de la propuesta fue adecuado y entendible			
	Se cumplieron en su totalidad con los objetivos planificados			
	Se dio una retroalimentación a los participantes al finalizar la propuesta			
	Los recursos utilizados en las			

	actividades fueron las adecuadas			
DESPUES	Se ha realizado seguimiento periódico a la implementación de la propuesta			
	Se han cumplido los compromisos asumidos por las autoridades y las familias de las mujeres que están insertadas en el área laboral para alcanzar los resultados planteados en la propuesta			
	Se ha realizado un estudio de satisfacción a los beneficiarios de la propuesta			
	Se ha realizado una evaluación final de la implementación de la propuesta			
	Se ha realizado un informe final de la implementación de la propuesta			

2.6. Recursos logísticos

2.6.1 *Recursos humanos.* Para ejecutar el plan de capacitación a las familias de la parroquia La Providencia se requerirá la contratación de expertos en tema de comunicación asertiva y actividades artísticas planificadas.

2.6.2 *Recursos materiales.* Los materiales necesarios para llevar a cabo de las actividades son: sillas, mesas de trabajo, rema de hojas, marcadores, pizarra, disfraces y marionetas.

2.6.3 *Equipos*. Los recursos tecnológicos que se utilizaran son: laptops, equipo de proyección, audio, impresión, pendrive y servicio de internet.

2.6.4 *Presupuesto*

A. Recursos Humanos				
No.	Denominación	Tiempo	Costo mensual	Total
2	Capacitadores	3 meses	\$250,00	\$1.500,00
12	Expertos en actividades lúdicas	1 mes	\$300,00	\$300,00
Subtotal				\$1.800,00
B. Recursos materiales				
Descripción	Cantidad	Costo unitario	Total	
Sillas	80	\$8,00	\$640,00	
Mesas de trabajo	5	\$40,00	\$200,00	
Resma de hojas de papel boom A-4	1	\$4,00	\$4,00	
Esferográficos	20	\$0,30	\$6,00	
Marcadores	4	\$1,00	\$4,00	
Borrador de pizarra	2	\$1,00	\$2,00	
Disfraces	6	\$30,00	\$180,00	
Marionetas	6	\$10,00	\$60,00	
Subtotal				\$1.096,00
C. Recursos tecnológicos				
Descripción	Cantidad	Costo unitario	Total	
Computadora	1	\$600,00	\$600,00	
Pendrive	2	\$10,00	\$20,00	
Servicio de Internet	1	\$100,00	\$100,00	
Impresora	1	\$250,00	\$250,00	
Proyector	1	\$650,00	\$650,00	
Parlante	1	\$150,00	\$150,00	
Subtotal				\$1.770,00
D. Otros recursos				

Descripción	Total
Refrigerios	\$100,00
Gastos de movilización	\$40,00
Gastos de comunicación	\$20,00
Subtotal	\$160,00
E. IMPREVISTOS 5% DE A+B+C	\$233,30
Costo total de la propuesta	\$5.059,30

2. 6. 5. *Financiamiento*

FINANCIAMIENTO	
FUENTE	CANTIDAD
Aporte del GAD de Machala	\$4.000,00
Aporte del Movimiento de Mujeres El Oro (MMO)	\$200,00
Aporte del Consejo parroquial La Providencia	\$500,00
Aporte de los autores	\$359,30
TOTAL	\$5.059,30

3. VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD

3.1. Análisis de la dimensión Técnica de Implementación de la propuesta

La propuesta integradora es técnicamente factible, de manera que, se cuenta con la colaboración fundamental de las autoridades y la población de la parroquia, además con el equipo de recursos humanos con profesionales capacitados en el área de comunicación asertiva familiar y distribución equitativa de las tareas domésticas en los hogares, en el ámbito logístico se cuenta con la disponibilidad de recursos tecnológicos incluyendo laptops, equipo de proyección, audio, impresión, pendrive y servicio de internet.

3.2. Análisis de la dimensión Económica de Implementación de la propuesta.

De acuerdo con la dimensión económica, la propuesta es factible porque el presupuesto y financiamiento de las actividades planificadas se adapta a la realidad. Se cuenta con un valor de \$5.059,30, monto que se destinará a las áreas principales: por un lado, la adquisición de los recursos materiales y, por otro, la remuneración de los profesionales que impartirán las capacitaciones y el personal de las obras de teatro y la función de marionetas.

3.3. Análisis de la dimensión Social de Implementación de la propuesta.

Desde el punto de vista social, esta propuesta es viable, por la implementación de las capacitaciones y las actividades artísticas que no solo beneficiará a las familias de las mujeres que se encuentran en el área laboral, sino también al resto de la población de la parroquia. Además, se logrará fortalecer las relaciones sociofamiliares mejorando la comunicación asertiva y la distribución de las actividades domésticas entre los miembros del hogar, alineándose a los valores e intereses de la población.

3.4. Análisis de la dimensión Ambiental de Implementación de la propuesta.

Respecto a la dimensión ambiental, la propuesta ha sido diseñada de manera que no tendrá ningún impacto que afecte al entorno natural, en razón de que en la implementación de

las actividades planificadas no se utilizarán materiales que puedan contaminar o generar impactos negativos al medio ambiente.

REFERENCIAS

1. Aguilar, P. L. (2020, Enero - junio). Mujeres, trabajo y hogares en los debates latinoamericanos acerca del desarrollo (1960-1975). *Pasado Abierto. Revista del CEHis.*(11), 138 - 163. Retrieved from <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/pasadoabierto/article/view/3924/4224>
2. Alvarez , S. N., Idrovo Mejia, T., Carpio Vera , D., & Posligua Fernandez , J. (2019). Influencia de la familia monoparental en las relaciones interpersonales. *AMMENTU*, 83-93. <https://doi.org/10.19248/ammentu.350>
3. Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *CODIGO DEL TRABAJO*. Quito. Retrieved from https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
4. Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008*. Retrieved from https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
5. Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). *Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*. Quito. Retrieved from https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
6. Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). *Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres*. Retrieved from http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJ1dWlkIjoiMTBiN2Q2YmQtOTEzOC00MmM2LTlmNTktN2Y2YjRmNTY2YTcwLnBkZiJ9
7. Baena, G., García, C., Duque, M., & Velásquez, D. (2020). Perspectivas investigativas en torno a las parejas sin hijos y su relación con el concepto de “familia”: Un estado del arte. *INTERDISCIPLINARIA*, 37(2), 175-194. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.16888/interd.2020.37.2.11>
8. Ballestín, B., & Fàbregues, S. (2018). *La práctica de la investigación cualitativa en ciencias sociales y de la educación*. Barcelona: Editorial UOC. Retrieved from <https://www.researchgate.net/profile/Sergi->

Fabregues/publication/332212935_La_practica_de_la_investigacion_cualitativa_en_ciencias_sociales_y_de_la_educacion/links/5ea00df192851c2f52ba6d8e/La-practica-de-la-investigacion-cualitativa-en-ciencias-sociales-y

9. Barrancos, D. (2020). *Historia mínima de los feminismos en América Latina*. (Vol. 1a). Ciudad de México, México: El Colegio de México. Retrieved from <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=kzsHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=movimientos+feministas+latina&ots=vTGYxrC8Tu&sig=GIFE6GyXH1XsAV413JTxyTY4Zbhs#v=onepage&q=movimientos%20feministas%20latina&f=false>
10. Begoña. (2023). Compartido, sí, pero todavía desigual. Pocos avances en el reparto de las tareas domésticas en Navarra. *Papers*, 1- 24. Retrieved from <https://papers.uab.cat/article/view/v108-n4-elizalde-diaz-de-rada/3164-pdf-es>
11. Bolaños, B. A., Colorado, R. M., Quintero, J. F., & Mesa, L. d. (2019). La homoparentalidad: un interés vigente de la investigación latinoamericana. *Revista Repertorio de Medicina Y Cirugía*, 28(2), 81 - 90. <https://doi.org/https://doi.org/10.31260/RepertMedCir.v28.n2.2019.915>
12. Brito, P. P., Jaramillo, C. J., Sánchez, F. F., & Rodríguez, C. F. (2023). *Diseño de investigación social*. Editorial UTMACH. <https://doi.org/http://doi.org/10.48190/9789942241771>
13. Carreño, C. A., Palma, M. G., & Cobacango, V. L. (2021, Octubre). La participación femenina en el desarrollo sostenible local. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(10), 772-788. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3239>
14. Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2022). *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras una mirada estratégica desde el género y las diversidades*. Quito, Ecuador. Retrieved from <https://ecuador.unfpa.org/es/publications/mujeres-y-hombres-del-ecuador-en-cifras>
15. Cortés, R. L., Ruiz, T. M., & Flórez, M. G. (2021, Julio - Diciembre). Mujer y trabajo: transformaciones familiares tras su incorporación al escenario laboral. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 78-100. <https://doi.org/https://doi.org/10.17151/rlef.2021.13.2.5>
16. Delfín, R. C., Saldaña, O. C., Cano, G. R., & Peña, V. E. (2021). Caracterización de los roles familiares y su impacto en las familias de México. *Revista de Ciencias*

- Sociales*, 27(3), 127 - 137. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28068276012>
17. Diaz, D. J., Ledesma, C. M., Diaz, T. L., & Tito, C. J. (2020). Importancia de la familia: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Horizonte de la Ciencia*, 10(18), 1 - 13. <https://doi.org/https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.407>
 18. El Universo. (2020, marzo 8). Brecha de género en la región se acorta, pero en Ecuador avance es lento. *El Universo*. Retrieved from <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/03/08/nota/7771197/dia-mujer-genero-trabajo-asamblea-ecuador/>
 19. Espinoza, F. E. (2023). La enseñanza de las ciencias sociales mediante el método deductivo. (J. L. León-González, Ed.) *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 2(2), 34- 41. Retrieved from <https://pablolatapisarre.edu.mx/revista/index.php/rmiie/article/view/50/43>
 20. Eyzaguirre, R. d. (2020). La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. *Apuntes de Bioética*, 3(2), 81-90. Retrieved from <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/496/1099?download=pdf>
 21. Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública de Mexico*, 482 - 489. Retrieved from <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=19761>
 22. Frega, M. (2020). Días de mucho, vísperas de nada: Mujeres y trabajos en la economía. *Revista interdisciplinaria de feminismos y género.*, 4(1), 1-18. Retrieved from https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.11589/pr.11589.pdf
 23. Giordano, P. M. (2023). La reconstrucción del método funcional en las teorías de Talcott Parsons y Niklas Luhmann. *Papers*, 108(2), 1 - 29. <https://doi.org/https://doi.org/10.5565/rev/papers.2953>
 24. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Machala. (2019). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón Machala*. Machala. Retrieved from https://www.machala.gob.ec/SIL/2022/ter/plate/PDOT_Machala.pdf

25. González Herrera, A. G. (2020). *CONFLICTO TRABAJO – FAMILIA: UN RIESGO PSICOSOCIAL*. Bogotá: FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA. Retrieved from <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4220/Conflicto%20trabajo%20Familia%20Monografia%20Alvaro%20G.%20Gonzalez%20%20Vers%20Entrega%20U.pdf?sequence=1>
26. Guamán, M., Rubio, N., & León, V. (2022). Desgaste ocupacional y conciliación trabajo-familia tras el retorno a la presencialidad laboral después de la pandemia por Covid-19 en colaboradores de servicios financieros y de Educación Superior. *RELIGACIÓN Revista de ciencias sociales y humanidades*, 7(33), 1-16. <https://doi.org/http://doi.org/10.46652/rgn.v7i33.960>
27. Güezmes, A., Scuro, L., & Bidegain, N. (2022, Enero - Marzo). Igualdad de género y autonomía de las mujeres en el pensamiento de la CEPAL. *El trimestre económico*, 89(353), 311-338. <https://doi.org/https://doi.org/10.20430/ete.v89i353.1416>
28. Guzmán, K., Bastidas, B., & Mendoza, M. (2019). Estudio del rol de los padres de familia en la vida emocional de los hijos. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 9(2), 61-72. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7237417>
29. Huang, Y., Xu, S., Hua, J., Zhu, D., Liu, C., Hu, Y., . . . Xu, D. (2015). Association between job strain and risk of [Asociación entre tensión laboral y riesgo de accidente cerebrovascular incidente]. *A meta-analysis*, 1-7. Retrieved from <https://ep00.epimg.net/descargables/2015/10/14/3fd5298727f31f97380aafab438a14c0.pdf>
30. INEC. (2013). *Ecuador en cifras*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/el-trabajo-domestico-sigue-siendo-tarea-de-las-mujeres/>
31. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2022). *Resultados Principales EL ORO*. Retrieved from https://www.censoecuador.gob.ec/wp-content/uploads/2023/10/Info_El-Oro.pdf
32. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Junio 2023*. Quito: Gobierno de la República del Ecuador. Retrieved from

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Junio/202306_Boletin_empleo_ENEMDU.pdf

33. IProfesional. (2023, Junio). *IProfesional*. Retrieved from La "teoría de la satisfacción" que explica el desigual reparto del trabajo doméstico: <https://www.iprofesional.com/actualidad/382798-teoria-de-la-satisfaccion-desigual-reparto-del-trabajo-domestico>
34. Iregui Bohórquez, A. M., Melo Becerra, L. A., Ramírez Giraldo, M. T., & Tribín Uribe, A. M. (2021). *El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer*. Bogotá, Colombia: Banco de la República. Retrieved from https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10049/LBR_2021-05.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Jiménez, F. A., Busto, R. A., & Orellana, C. M. (2023). Conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule. *Ciencias Psicológicas*, 17(1), 1-15. <https://doi.org/https://doi.org/10.22235/cp.v17i1.2904>
36. Jurado, P. I. (2022, Enero – Junio). Emprendimiento rural como estrategia de desarrollo territorial. *Económicas CUC*, 43(1), 257–280. Retrieved from <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/3510/3929>
37. Lima Rojas, D., & Montúfar Córdova, A. d. (2019). *Plan de mediación para el conflicto familia-trabajo en una empresa de telecomunicaciones*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://doi.org/https://repositorio.puce.edu.ec/items/3992d57b-85e7-433d-b3d1-fe038f2f3d1a>
38. López Sánchez, C. (2020). Las familias reconstituidas. Una realidad en continuo crecimiento. *Actualidad Jurídica Iberoamericana*(13), 194 - 223. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7557287>
39. López, F. A. (2021, diciembre). Los tipos de resultados de investigación en las ciencias de la educación. *Revista Conrado*, 17(3), 53-61. Retrieved from <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2137/2083>
40. Macías Briones, M. C., & Zaldumbide Peralvo, D. A. (2020, Septiembre). Aporte de las mujeres en la economía familiar a través de la venta directa y el multinivel. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5 -1), 150-167. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.334>

41. Mayo, I. (2022). ROLES, PERSONALIDAD Y ESTILO DE VIDA. HACIA UNA CONCEPCIÓN PERSONOLÓGICA DE LOS ROLES. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 1 - 29. <https://doi.org/https://doi.org/10.5565/rev/papers.2953>
42. Mayorga, M. C., & Salazar, S. D. (2019). *TIPOLOGÍAS FAMILIARES Y CICLOS VITALES. Una propuesta conceptual y operativa para la intervención social*. Santiago: Ediciones Universidad de La Frontera. Retrieved from <https://bibliotecadigital.ufro.cl/actions/download.php?file=69ba68ee37e2718ad4ec2c807b1ee3a6383cb873fa5caa78ad9a9fcb23d9bd1031bc8988b39945f6291621f2c00731fb89cd8e662c1e25cfb0c608bbaf752273>
43. Mendoza, M. M., & Barcia, B. M. (2020). Las relaciones familiares y rendimiento académico en estudiantes de educación básica. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 378-394. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1223>
44. Morales, S. (2022, 12 16). Mujeres de la salud: entre el trabajo y la vida cotidiana. Un estudio de los factores que influyen en el rol que asumen las mujeres profesionales del sector salud de la ciudad de Santa Fe, Argentina. *Revistas Científicas de la Universidad de Sevilla*, 181–225. Retrieved from <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/22326/20163>
45. Musarella, N., & Discacciati, V. (2020). Doble jornada laboral y percepción de la salud en mujeres: investigación cualitativa. *Evidencia, Actualizacion En La práctica Ambulatoria*, 23(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.51987/evidencia.v23i3.6868>
46. ONU Mujeres. (2015). *ONU Mujeres – América Latina y el Caribe*. Retrieved from Empoderamiento económico: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico>
47. ONU Mujeres. (n.d.). *Empleo en ONU Mujeres*. Retrieved from ONU Mujeres: <https://www.unwomen.org/es/about-us/employment>
48. Organización Internacional del Trabajo. (n.d.). *Ilo.org*. Retrieved from Organización Internacional del Trabajo (OIT): <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>
49. *Organización Mundial de la Salud*. (2020, October 19). Retrieved from <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

50. Palmett, A. M. (2020). MÉTODOS INDUCTIVO, DEDUCTIVO Y TEORÍA DE LA PEDAGOGÍA CRÍTICA. *Petroglifos. Revista Crítica Transdisciplinar*, 36 - 42. Retrieved from https://petroglifosrevistacritica.org.ve/wp-content/rep/2020_030105.pdf
51. Pérez, C. O., & Pinto, P. R. (2020, 09 07). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo.*, 11(21), 1 - 16. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
52. Ramos Trávez, T. (2021). Determinantes de la participación laboral femenina en Ecuador: Aplicación de un modelo de probabilidad lineal (GLM) en los años 2018 y 2020. *X-Pedientes Económicos*, 5(11), 32-40. Retrieved from https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/69/66
53. Roa, M. J. (2021). *Normas sociales: la barrera invisible de la inclusión financiera de la mujer*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Retrieved from Normas sociales: la barrera invisible de la inclusión: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/12ce6a62-4a55-465f-aac4-0ed7db7b1f3f/content>
54. Salinas, S., Urquieta, A., & Labraña, J. (2021). Coordinación organizacional desde la teoría de sistemas sociales: propuesta de tipologías a partir de un estudio de caso en programas del área de protección de SENAME, Región Metropolitana. *Revistas MAD- Revista del Magíster en Análisis Sistemico Aplicado a la Sociedad.*, 38-64. Retrieved from <https://revistamad.uchile.cl/index.php/RMAD/article/view/64776/68266>
55. Sánchez, C. P., Uriguen, A. P., & Vega, J. F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48 - 55. Retrieved from <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7656/1/UPSE-RTC-2021-Vol.8-No.1-007.pdf>
56. Secretaria de Derechos Humanos. (2020, Diciembre). *Política Pública Economía Violeta: por los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres*. Retrieved from <https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/Politica-Publica-Economia-Violeta-2021-2025.pdf>

57. Secretaría de educación superior, ciencia tecnología e innovación. (2020). *Análisis anual de los principales indicadores de educación superior, ciencia tecnología e innovación*. DIRECCION NACIONAL DE GESTIÓN DE INFORMACIÓN, Quito. Obtenido de <https://siau.senescyt.gob.ec/estadisticas-de-educacion-superior-ciencia-tecnologia-e-innovacion/>
58. Secretaría Nacional de Planificación. (2024). *Secretaría Nacional de Planificación*. Retrieved from Secretaría Nacional de Planificación: <https://www.planificacion.gob.ec/plan-para-el-nuevo-ecuador/>
59. Segovia Saiz, C., Briones Vozmediano, E., Pastells Peiró, R., González María, E., & Gea Sánchez, 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, 403-410. <https://doi.org/https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911118302504?via%3Dihub>
60. Terranova Barrezueta, A. E., Viteri Chiriboga, E. A., Medina Mera, G. M., & Zoller Andina, M. J. (2019). Desarrollo cognitivo y funcionalidad familiar de infantes en las comunidades urbano-marginales de Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 330-340. Retrieved from <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/29626>
61. Unicef.org. (2019). *Unicef.org*. Retrieved from Igualdad de género: <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>
62. Villegas, M. (2022). *FALTA NORMATIVA EN LA INCLUSIÓN DE MUJERES EN ALTOS CARGOS A NIVEL EMPRESARIAL*. Guayaquil. Retrieved from <http://201.159.223.2/handle/123456789/3402>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta aplicada a las mujeres de la parroquia La Providencia vinculadas a una actividad laboral.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

Calidad, Pertinencia y Calidez

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE SOCIOLOGÍA**

Título: Repercusiones de la inserción laboral de la mujer en las relaciones socio-familiares de los hogares parroquia la Providencia- Machala, 2023.

Encuesta socioeconómica dirigida a las mujeres de la parroquia La Providencia vinculadas a una actividad laboral			
Objetivo	Establecer la incidencia de la inserción laboral de la mujer en las relaciones sociofamiliares de los hogares de la parroquia La Providencia.		
Lugar:	Parroquia La Providencia.	Fecha	
		Edad	

1. FACTORES SOCIOECONÓMICOS INFLUYENTES EN LA INCORPORACIÓN LABORAL DE LA MUJER.

1.1 ¿Cuáles serían las principales razones o motivaciones que llevan a las mujeres a la incorporación laboral? (Puede seleccionar varias opciones de respuesta)

- Bajo nivel económico
- Instrucción académica
- Independencia económica
- Desintegración familiar
- Contribuir con los gastos extras del hogar
- Otro.....

1.2 En la actualidad, ¿Cuáles son los principales obstáculos o retos que enfrentan las mujeres para insertarse en el ámbito laboral? (Puede seleccionar varias opciones de respuesta)

- Falta de instrucción académica
- Estado Civil
- Incapacidad física o mental

- Falta de experiencia laboral
- Indisponibilidad de tiempo para trabajar
- Otros:

1.3 Desde su perspectiva, ¿Considera que existe desigualdad de género?

- Si
 - No
- ¿Por qué?

1.4 En su opinión, ¿Cuáles son las causas o factores que contribuyen la existencia de la desigualdad de género? (Puede seleccionar varias opciones de respuesta)

- Estereotipos creados por la sociedad
 - Falta de oportunidades laborales por ser mujer
 - Baja remuneración económica por ser mujer
 - Creencias y comportamientos machistas en la familia
 - Inequidad social institucionalizada
 - Leyes que no promueven la igualdad de género
 - Ninguna
 - Otras.....
- Cuales.

1.5 ¿Con que frecuencia siente que el trabajo interfiere con sus responsabilidades familiares?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

1.6 ¿Con que frecuencia, usted se siente agotada al llegar a su hogar después del trabajo?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

1.7 ¿De qué manera el estado de ánimo después del trabajo influye en las relaciones con la familia y el entorno social cercano?

- Positivamente
- Neutro
- Negativamente
- Depende del día
- Otro.....

2. NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LA MUJER EN LA PARROQUIA LA PROVIDENCIA

2.1 ¿A qué actividades productivas se dedica?

- Tiene algún emprendimiento o negocio propio
- Empleada del hogar
- Empleada publica
- Empleada Privada
- Desempleada / buscando empleo
- Ayuda en un negocio familiar
- Estudiante
- Otra fuente de ingreso:

.....

2.2 De acuerdo con la respuesta anterior ¿Cuál es la modalidad de contratación laboral?

- Contrato indefinido
- Contrato por servicios
- Contrato temporal
- Eventual
- Trabajador autónomo
- Trabajador Informal

2.3 ¿Cuál de las siguientes modalidades de jornada laboral tiene en la actualidad?

- Completa (8 horas)
- Medio tiempo (4 horas)
- Parcial (menos de 4 horas)

- Abierta (más de 8 horas)

3. CARACTERÍSTICAS QUE PRESENTAN LAS RELACIONES SOCIO FAMILIARES EN LA PARROQUIA LA PROVIDENCIA.

3.1 ¿Cuál es su estado civil?

- Soltera
- Casada o unión de libre
- Viuda
- Separada
- Divorciada

3.2 En su familia, ¿quién asume el rol de jefe/a o cabeza de hogar?

- Esposa
- Esposo
- Madre Soltera
- Otros.....

3.3 ¿Quiénes conforman actualmente el núcleo familiar? (Puede seleccionar varias opciones de respuesta)

- Papá
- Mamá
- Hijos
- Abuelos
- Otros.....

3.4 ¿Cómo describe la dinámica familiar en su hogar?

- Conflictiva
- Armónica
- Cercana
- Distante
- Violenta

¿Por qué?

3.5 ¿Cómo identifica el tipo de familia en su hogar?

- Tradicional
- Extensa
- Monoparental
- Reconstituida

- Homoparental

3.6 ¿Cómo calificaría la comunicación entre los miembros de su familia dentro del hogar?

- Buena
- Mala
- Regular
- Deficiente

¿Por qué?

3.7 ¿Se distribuyen las tareas domésticas y responsabilidades del hogar entre los miembros de su familia?

- Si
- No

¿Por qué?

3.8 En su hogar ¿Quiénes de los miembros de su familia realiza tareas domésticas y responsabilidades de su hogar? (Puede seleccionar varias opciones de respuesta)

- Papá
- Mamá
- Hijos
- Abuela
- Otros.....

Anexo 2. Entrevista aplicada representante de la asociación “Lideresas Machala”, Movimiento de Mujeres El Oro (MMO) y otras autoridades.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

Calidad, Pertinencia y Calidez

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE SOCIOLOGÍA**

Título: Repercusiones de la inserción laboral de la mujer en las relaciones socio-familiares de los hogares parroquia la Providencia- Machala, 2023.

Entrevista a la representante de la asociación “Lideresas Machala” y Movimiento de Mujeres El Oro (MMO)

1. Desde su perspectiva, ¿Cuáles serían las principales razones o motivaciones que llevan a las mujeres a incorporación laboral?

.....
.....
.....
.....

2. En la actualidad, ¿Cuáles suelen ser los principales obstáculos o retos que enfrentan las mujeres para insertarse en el ámbito laboral?

.....
.....
.....
.....

3. Desde su perspectiva, ¿Considera que existe desigualdad de género? ¿Porqué?

.....
.....
.....

.....
.....

4. ¿Como cree usted que la actividad laboral de las mujeres interfiere con las responsabilidades familiares?

.....
.....
.....

5. ¿Cómo cree usted que el estado de ánimo de las mujeres después del trabajo afecta a las relaciones con el entorno familiar?

.....
.....
.....
.....

6. ¿Considera usted que las tareas domésticas y responsabilidades familiares deben ser distribuidas con todos los miembros del hogar?

.....
.....
.....
.....

Anexo 3. Guía de observación aplicada a las mujeres de la parroquia La Providencia vinculadas a una actividad laboral.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

Calidad, Pertinencia y Calidez

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Título: Repercusiones de la inserción laboral de la mujer en las relaciones socio-familiares de los hogares parroquia la Providencia- Machala, 2023.

Información General		
Lugar:		
Dirección:		
FACTORES SOCIOECONÓMICOS INFLUYENTES EN LA INCORPORACIÓN LABORAL DE LA MUJER.		
Características	Descripción	Interpretación
Factores socioeconómicos		
Necesidades básicas		
Nivel de vida		
NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LA MUJER EN LA PARROQUIA LA PROVIDENCIA		
Bienestar psicoemocional y social.		
Calidad de vida		
. CARACTERÍSTICAS QUE PRESENTAN LAS RELACIONES SOCIO FAMILIARES EN LA PARROQUIA LA PROVIDENCIA		
Relaciones sociofamiliares		
Comunicación intrafamiliar		
Asignación de responsabilidades		
Convivencia		