



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

**La desigualdad de oportunidades y su incidencia en la desocupación laboral
de las mujeres en el casco central del cantón Santa Rosa, año 2025.**

**TORO RENTERIA LESLIE MAELA
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

**SANSEN MOROCHO KATTYA VALERIA
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

**MACHALA
2025**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

**La desigualdad de oportunidades y su incidencia en la
desocupación laboral de las mujeres en el casco central del cantón
Santa Rosa, año 2025.**

**TORO RENTERIA LESLIE MAELA
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

**SANSEN MOROCHO KATTYA VALERIA
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

**MACHALA
2025**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

PROYECTOS INTEGRADORES

**La desigualdad de oportunidades y su incidencia en la
desocupación laboral de las mujeres en el casco central del cantón
Santa Rosa, año 2025.**

**TORO RENTERIA LESLIE MAELA
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

**SANSEN MOROCHO KATTYA VALERIA
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

URIBE ESTRADA LUIS ALBINO

**MACHALA
2025**



Copilatio KATTYA VALERIA - LESLIE MAELA

6%
Textos
sospechosos



5% Similitudes
2% similitudes entre
comillas
< 1% entre las fuentes
mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: Copilatio KATTYA VALERIA - LESLIE MAELA.docx
ID del documento: 324aa11d9061e75e6bf400befe1bc8ce6dacb9af
Tamaño del documento original: 161,59 kB

Depositante: LUIS ALBINO URIBE ESTRADA
Fecha de depósito: 18/7/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 18/7/2025

Número de palabras: 25.676
Número de caracteres: 172.631

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.igualdad.gob.ec 21 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (540 palabras)
2	www.lexis.com.ec Constitución de la República del Ecuador Descargar PDF Co... 31 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (272 palabras)
3	asobanca.org.ec 32 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (181 palabras)
4	natlex.ilo.org 31 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (161 palabras)
5	ve.scielo.org Desigualdad laboral como forma de violencia contra las mujeres e... 21 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (183 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	ciencialatina.org https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9556	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	repositorio.utmachala.edu.ec Manifestaciones socioculturales de la violencia i... http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/14008	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
3	Documento de otro usuario #a8acfa Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)
4	repositorio.upse.edu.ec https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/10305/1/UPSE-TGS-2023-0081.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)
5	ciencialatina.org https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/11994/17429/#:~:text=Este est...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (15 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://www.revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/64/62>
- <https://www.asambleanacional.gob.ec/es>
- https://www.researchgate.net/profile/Luis-Ayala-8/publication/366123183_Desigualdad_y_pacto_social/links/639235ac11e9f00cda2d0549/Desigualdad-y-pacto-social.pdf#p...
- https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/investigacion_cuantitativa/unidad1_pdf1.pdf

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

Las que suscriben, TORO RENTERIA LESLIE MAELA y SANSEN MOROCHO KATTYA VALERIA, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado La desigualdad de oportunidades y su incidencia en la desocupación laboral de las mujeres en el casco central del cantón Santa Rosa, año 2025., 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.

Las autoras 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.

Las autoras 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.

Leslie TR.

TORO RENTERIA LESLIE MAELA

0105847081



SANSEN MOROCHO KATTYA VALERIA

0750570368

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado en primer lugar a Dios, por guiarme a lo largo de estos años, brindarme fuerza, sabiduría y paciencia, protegerme e iluminar mis días y, sobre todo, permitirme culminar esta etapa tan valiosa.

A mis padres, Rommel Toro y Alicia Renteria, porque han sido mi más grande ejemplo de resiliencia, este logro académico es reflejo del incansable esfuerzo que han hecho a lo largo de los años para brindarme una educación sólida, por los innumerables sacrificios que han hecho para que pudiera alcanzar mis metas, sin ustedes nada de esto hubiera sido posible. Los amo.

A Rommel Pulgarin, mi amado y fiel compañero, por estar junto a mí desde el inicio de este camino, por estar a mi lado con amor, paciencia y fortaleza, por ser mi complemento, por cada abrazo lleno de energía, por enseñarme que es el amor verdadero y compartir tu vida conmigo. Te amo.

A mis hermanas, Keysi y Camila por ser mis confidentes y mejores amigas, por ser uno de mis pilares más importantes y siempre estar para mí, las amo. A mi querida sobrina Sarahí, quien me da las fuerzas para ser mejor cada día. Te amo.

A cada una de las personas que con mucho amor me han brindado los mejores consejos que he podido aplicar a lo largo de mi formación profesional.

Con todo mi amor, hoy les dedico este triunfo.

Leslie Maela Toro Renteria

Este trabajo va dedicado principalmente a Ti, mi amado Dios, por ser mi guía constante, mi fortaleza en los momentos de duda y mi luz en los días más oscuros. Gracias por acompañarme en cada paso, por darme esperanza cuando sentía que no podía más y por llenarme de sabiduría para no rendirme. Sin Ti, este logro no habría sido posible.

A mis padres, quienes, con su amor incondicional, esfuerzo y sacrificios han sido el cimiento de mi vida. Gracias por enseñarme con su ejemplo el valor de la responsabilidad, la honestidad y la perseverancia, este triunfo es tanto mío como de ustedes, porque sin su apoyo constante no estaría donde estoy hoy.

A mis hermanos, compañeros de vida, quienes, con su cariño, ánimo y confianza en mí, fueron un motor en este camino. Gracias por sus palabras de aliento, por compartir mis alegrías y por sostenerme en los momentos difíciles. Su presencia ha sido esencial en este proceso.

Y a mis abuelitos, que ahora descansan en el cielo, pero viven eternamente en mi corazón. Aunque ya no estén físicamente, su amor, sus enseñanzas y sus bendiciones me acompañaron en cada paso de este viaje, este logro también es para ustedes, con gratitud y profundo amor.

Con todo mi corazón, dedico este logro a cada uno de ustedes.

Katty Valeria Sansen Morocho

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, porque él es el dador de las cosas, todo lo que estoy logrando es gracias a su maravillosa bondad y amor hacía mí. Gracias por siempre fortalecerme, ayudarme y sostenerme con la diestra de tu justicia. Gracias a las personas más especiales en mi vida, mis papás, mi futuro esposo, mis hermanas, mi sobrina y todas las personas que aprecio.

Gracias familia por ser mi ayuda y respaldo incondicional desde el inicio de esta meta, que se ha ido logrando con trabajo en equipo, gracias por su apoyo y jamás dejarme sola. Los amo infinitamente.

Agradezco a mis docentes, por brindar sus conocimientos a lo largo de este camino, por su dedicación. En especial a quienes han sido nuestros tutores, gracias por ayudarnos a concluir de la mejor manera nuestra formación profesional.

Leslie Maela Toro Renteria

Agradezco, en primer lugar, a Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada etapa de este proceso. Sin su amor y misericordia, no habría tenido la sabiduría ni la constancia necesarias para alcanzar esta meta.

A mis padres, por su amor incondicional, por su apoyo constante y por enseñarme, con su ejemplo, que el esfuerzo y la honestidad son los pilares de todo logro y a mis hermanos, por ser mi compañía en cada paso.

Agradezco también a mis docentes, por compartir su conocimiento con dedicación y por haber contribuido significativamente a mi formación profesional. A mis compañeros/as, por los momentos compartidos que hicieron más llevadera esta etapa.

Finalmente, a todas las personas que, de una u otra forma, aportaron a este proceso: gracias. Este logro no habría sido posible sin cada uno de ustedes.

Katty Valeria Sansen Morocho

RESUMEN

La presente investigación aborda como tema central la desigualdad de oportunidades y su incidencia en la desocupación laboral de las mujeres en el casco central del cantón Santa Rosa, año 2025. Esta problemática se ha convertido en un catalizador importante en el contexto ecuatoriano, especialmente en la provincia de El Oro, donde son evidentes las brechas de género en el ámbito laboral. A pesar de los múltiples avances que se han dado como sociedad, las mujeres continúan enfrentándose a barreras que limitan su participación equitativa en el mercado de trabajo, estas diferencias no solo vulneran sus derechos, sino que también afectan en el desarrollo económico y social del entorno, dando como resultado ciclos de pobreza, dependencia económica y la exclusión social.

Este problema radica en que las mujeres del cantón Santa Rosa enfrentan varias limitaciones para acceder a empleos formales en comparación con los hombres, estas desigualdades se dan debido a factores estructurales como la discriminación de género, el escaso conocimiento de políticas públicas inclusivas y la desigual distribución de las responsabilidades familiares y las limitaciones en cuanto al acceso a la educación y capacitación profesional.

El objetivo general de la investigación fue identificar la desigualdad de oportunidades y su influencia en la desocupación laboral de las mujeres en el cantón Santa Rosa. Para poder cumplir con este propósito, se establecieron objetivos específicos, los que mencionan que, el análisis se centró en demostrar como la discriminación de género condiciona las oportunidades laborales de las mujeres santarroseñas. Asimismo, se explicó el papel decisivo que cumplen las políticas públicas inclusivas y la persistente desigualdad en la distribución de roles familiares. A su vez, se exploró cómo el nivel educativo y la capacitación profesional representan un factor determinante para acceder a mejores oportunidades de empleo.

En cuanto a la metodología, se optó por un enfoque mixto mismo que combina el uso de métodos cualitativos y cuantitativos. Esto permitió obtener una visión completa del problema, ya que la combinación de datos estadísticos y percepciones sociales favoreció a que el análisis y la interpretación de los resultados sean más claros, aplicando una encuesta a 384 mujeres en edad laboral en el casco central del cantón, calculando una

muestra infinita y se complementó realizando entrevistas dirigidas a autoridades, lo que permitió validar la información y asegurar la confiabilidad de los hallazgos obtenidos.

Entre los resultados más relevantes se permitió identificar que las mujeres dedican la mayor parte de su tiempo a labores del hogar las cuales no son remuneradas, lo que no permite que cuenten con disponibilidad para acceder a empleo formales y de tiempo completo. Además de ello se constató que las mujeres atraviesan múltiples barreras al momento de acceder a un empleo formal y estable, uno de sus principales motivos es la discriminación de género al momento de darse los procesos de contratación o ascenso laboral. Asimismo, se determinó que el nivel educativo y de capacitación profesional influyen en gran manera en las oportunidades laborales, pero a pesar de ello, continúan las desigualdades incluso cuando las mujeres cuentan niveles educativos similares a los de los hombres.

En referencia a las políticas públicas inclusivas, se observó que si bien existen normas y planes que se encuentran orientados a garantizar la igualdad de derechos y oportunidades, su implementación no es la adecuada y no logra que se apliquen de manera efectiva en el mercado laboral, las féminas en su mayoría señalaron que no contaban con apoyo necesario o que no tenían el conocimiento necesario acerca de este tema. En relación a ello nace la propuesta de diseñar estrategias de difusión y articulación comunitaria para fortalecer la viabilidad y acceso de las mujeres a políticas públicas inclusivas de empleo en el cantón Santa Rosa.

Palabras clave: Desigualdad de género, Desempleo femenino, Oportunidades laborales, Discriminación laboral, Políticas públicas inclusivas.

ABSTRACT

This research addresses as a central theme the inequality of opportunities and its incidence in the unemployment of women in the central area of Santa Rosa canton, year 2025. This problem has become an important catalyst in the Ecuadorian context, especially in the province of El Oro, where gender gaps in the labor market are evident. Despite the many advances that have been made as a society, women continue to face barriers that limit their equal participation in the labor market, these differences not only violate their rights, but also affect the economic and social development of the environment, resulting in cycles of poverty, economic dependence and social exclusion.

This problem lies in the fact that women in Santa Rosa canton face several limitations in accessing formal jobs compared to men, these inequalities are due to structural factors such as gender discrimination, limited knowledge of inclusive public policies and unequal distribution of family responsibilities and limitations in terms of access to education and professional training.

The general objective of the research was to identify inequality of opportunities and its influence on women's unemployment in Santa Rosa canton. In order to fulfill this purpose, specific objectives were established, which mention that the analysis focused on demonstrating how gender discrimination conditions the employment opportunities of women in Santa Rosa. Likewise, the decisive role played by inclusive public policies and the persistent inequality in the distribution of family roles were explained. At the same time, it was explored how educational level and professional training represent a determining factor in accessing better employment opportunities.

In terms of methodology, a mixed approach was chosen, combining the use of qualitative and quantitative methods. This allowed us to obtain a complete vision of the problem, since the combination of statistical data and social perceptions favored a clearer analysis and interpretation of the results, applying a survey to 384 women of working age in the central area of the canton, calculating an infinite sample and complementing it by conducting interviews with authorities, which allowed us to validate the information and ensure the reliability of the findings obtained.

Among the most relevant results, it was possible to identify that women dedicate most of their time to unpaid household chores, which does not allow to have access to formal and full-time employment. In addition, it was found that women face multiple barriers when accessing formal and stable employment, one of the main reasons being gender discrimination when hiring or promotion processes take place. It was also determined that the level of education and professional training have a great influence on job opportunities, but despite this, inequalities continue to exist even when women have similar levels of education to men.

In reference to inclusive public policies, it was observed that although there are norms and plans aimed at guaranteeing equal rights and opportunities, their implementation is not adequate and they are not effectively applied in the labor market; most of the women indicated that they did not have the necessary support or that they did not have the necessary knowledge on this subject. In relation to this, the proposal was born to design strategies for dissemination and community articulation to strengthen the viability and access of women to inclusive public employment policies in the canton of Santa Rosa.

Key words: Gender inequality, Female unemployment, Employment opportunities, Employment discrimination, Inclusive public policies.

INTRODUCCIÓN

La desigualdad de oportunidades en cuanto al ámbito laboral entre hombres y mujeres es uno de los principales problemas que se presentan en la sociedad, mismos que afectan al cantón Santa Rosa, ubicado en la provincia de El Oro. A lo largo de la historia las mujeres han sido quienes han atravesado por barreras que limitan su participación adecuada en el ámbito laboral, debido a varios factores ya sean culturales, sociales, económicos y políticos que han reforzado estereotipos de género y prácticas discriminatorias. A pesar de los múltiples avances que se han dado en materia de derechos y equidad de género, las brechas aún persisten y son reflejadas en gran manera al momento que las mujeres buscan acceder a un empleo digno, formal y con un salario justo.

El interés que se tiene por abordar el tema nace de la necesidad de visibilizar como la desigualdad de oportunidades afecta directamente en la desocupación laboral femenina y en la calidad de vida de las mujeres santarroseñas, ya que son ellas quienes ven limitadas sus posibilidades de desarrollo profesional, económico y social. En este contexto, el desempleo a mujeres no solo representa un problema individual, sino también, se ha convertido en un fenómeno que afecta al bienestar de las familias.

La importancia de este estudio es debido a que se desea comprender las causas estructurales de esta desigualdad y como factores como la discriminación de género, el no haber una igualdad en las responsabilidades domésticas y la falta de conocimiento de las políticas públicas inclusivas refuerzan esta brecha. Asimismo, se busca aportar la construcción de soluciones concretas que permitan que se promueva la equidad de género en el acceso a oportunidades laborales.

A partir de este trabajo no solo se pretende analizar el problema desde una perspectiva académica, sino que busca poder tener un impacto real al servir de base para la formulación de estrategias y políticas públicas que estén orientadas a reducir las brechas existentes y fomentar la inserción laboral.

ÍNDICE

Contenido

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	8
EL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO	12
1.1 Planteamiento del problema	12
1.1.1 Descripción del problema.	12
1.1.2 Sistematización del problema	15
1.2 Justificación de la investigación	15
1.3 Objetivos de la investigación	17
1.3.1 Objetivo General.....	17
1.3.2 Objetivos Específicos	17
1.4 Hipótesis	18
1.4.1 Hipótesis Central	18
1.4.2 Hipótesis Particulares.....	18
1.5 Concepciones, normas o enfoques diagnósticos	18
1.5.1 Concepciones del problema objeto de estudio.....	18
1.5.1.1 Fundamentación Sociológica.....	20
1.5.2 Normativa legal relacionada con el problema	38
1.6 Descripción del proceso diagnóstico	47
1.6.1 Tipo de investigación	47
1.6.2 Enfoque metodológico del proceso diagnóstico.....	48
1.6.3 Análisis del contexto	51
1.7 Resultados de la investigación empírica	52
1.7.1 Resultados de la encuesta	52
1.7.2 Resultados de las entrevistas realizadas:.....	64
1.8 Conclusiones y recomendaciones	75
1.8.1 Conclusiones	75
1.8.2 Recomendaciones.....	76
1.9 Sistema de requerimientos	76
1.9.1 Matriz de requerimientos comunitarios	76

1.9.2 Selección y justificación del requerimiento a intervenir	78
2. PROPUESTA INTEGRADORA	79
2.1 Descripción de la propuesta	79
2.1.1 Título	79
2.1.2 Antecedentes.....	79
2.1.3 Justificación de la propuesta	80
2.2 Objetivos de la propuesta	80
2.2.1 Objetivo general.....	80
2.2.2 Objetivos específicos	81
2.3 Componentes estructurales	81
2.3.1. Fundamentación teórica de la propuesta.....	81
2.3.2 Institución ejecutora de la propuesta	82
2.3.3 Responsables de la ejecución de la propuesta	82
2.3.4. Beneficiarios de la propuesta.....	82
2.3.5. Planificación operativa	83
2.3.6. Cronograma de ejecución de la propuesta	85
2.4. Fases de implementación de la propuesta	87
2.5. Estrategias de Evaluación de la propuesta	88
2.6. Recursos logísticos.....	90
2.6.1. Recursos humanos.....	90
2.6.2. Recursos materiales	90
2.6.3. Equipos.....	90
2.6.4. Presupuesto	90
2.6.5. Financiamiento	92
3. VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD	92
3.1 Análisis de la dimensión Técnica de Implementación de la Propuesta	92
3.2 Análisis de la dimensión Económica de implementación de la propuesta	92
3.3 Análisis de la dimensión Social de implementación de la Propuesta.....	93
3.4 Análisis de la dimensión Ambiental de Implementación de la propuesta.....	93
REFERENCIAS	94
Bibliografía	94
ANEXOS	100

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Percepción de discriminación laboral por género	53
Cuadro 2. Formas frecuentes de discriminación laboral por género	54
Cuadro 3. Apreciación de igualdad laboral entre hombres y mujeres en el cantón Santa Rosa	55
Cuadro 4. Factores que limitan el acceso laboral de las mujeres	56
Cuadro 5. Equidad de género en las políticas públicas de empleo en Santa Rosa	57
Cuadro 6. Acceso de las mujeres a programas públicos de empleo en Santa Rosa.....	57
Cuadro 7. Responsabilidades familiares como limitantes de oportunidades laborales .	58
Cuadro 8. Percepción sobre políticas públicas dirigidas al empleo femenino.....	59
Cuadro 9. Programas o Proyectos que promuevan la equidad femenina.....	61
Cuadro 10. Acceso a capacitaciones	62
Cuadro 11. Falta de experiencia y formación académica	63
Cuadro 12. Voluntad de capacitarse para acceder a empleo.....	64

EL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Descripción del problema. - La desigualdad de oportunidades hace referencia a “aquella que se genera por factores que quedan fuera del control de los individuos”. (Sentís, Gorjón, & Rica, 2023, pág. 1); esta forma de desigualdad implica que ciertos individuos se encuentren en situaciones de desventaja debido a factores como su origen, situación socioeconómica, raza, género, o el entorno en el que nacen y crecen, mismo que en ocasiones no pueden modificar por sí mismos, ya que muchas personas se encuentran en situaciones donde a pesar de su esfuerzo, no tienen acceso a las mismas oportunidades que otros.

A lo largo de la historia se ha visto como las mujeres generalmente tenían roles que se limitaban a la familia y al hogar, cabe señalar que, aunque se han logrado avances importantes, la desigualdad de oportunidades para las mujeres sigue siendo un problema global, por ejemplo, la crisis generada por la pandemia dio como resultado que, a finales de 2021, las mujeres aún tenían el doble de probabilidad de haber perdido el trabajo en comparación con los hombres (30,2% frente al 14,7%). A nivel agregado, la pandemia supuso un aumento en el número de años que tomará cerrar la brecha económica de género, que pasó de 90 a 134 años (PNDU, 2023, pág. 8).

Hay que mencionar además que según Perfil de País sobre Igualdad de Género (2022):

El trabajo no remunerado del hogar, que es generado en un 76% por mujeres, queda invisibilizado debido a que no se considera dentro de la contabilidad de la producción y a que en las estadísticas de empleo se ubica dentro de la denominada población económicamente inactiva (pág. 81).

En América Latina y el Caribe, las mujeres fueron las más afectadas por la pérdida de empleo, experimentando una disminución del 18 por ciento, en comparación con el 14 por ciento registrado en el empleo masculino, entre el primer y segundo trimestre de 2020 (OIT, 2022). Para añadir, las causas de esta caída se atribuyen a múltiples factores, como el aumento en las responsabilidades de cuidado no remunerado en el hogar y la pérdida

de empleo en sectores altamente feminizados, que fueron especialmente vulnerables durante la pandemia.

La desocupación laboral en mujeres en Ecuador es un problema que refleja las desigualdades estructurales que se está dando en el mercado de trabajo, mismas que les afectan de manera desproporcionada, un claro ejemplo de ello ha sido, la tasa de desempleo que, en agosto de 2024, alcanzó el 5,9%, un aumento estadísticamente significativo desde el 4,2% registrado en agosto de 2023. Este incremento de 1,7 puntos porcentuales es particularmente alarmante cuando se compara con la tasa de desempleo masculina, que se mantuvo relativamente estable en 2,6%. (INEC, 2024, pág. 4).

Concerniente a la desigualdad de oportunidades y su incidencia en la desocupación laboral, el PDYOT de la Provincia de El Oro (2022) señala lo siguiente:

En la provincia 224.103 hombres y 108.372 mujeres son económicamente activos cada uno representa el 67,40 % y 32,60% respectivamente; por cada mujer económicamente activa existe 2.06 hombres; es decir en el mercado laboral el sexo masculino tiene mayor protagonismo. Se debe agregar que en tres cantones específicos de esta provincia la diferencia es aún más resaltada como lo son el Guabo, Atahualpa, Las Lajas (pág. 92).

Por su parte, “El cantón Santa Rosa posee 25.374 hombres y 12.208 mujeres económicamente activos.” (PDYOT de la Provincia de El Oro, 2022, pág. 92). La relación de 2,07 caballeros por cada dama que se encuentran con economía activa revela una desigualdad de género en la participación laboral, de la misma forma, esta desventaja que se da en cuanto a la economía refleja las dificultades que enfrentan las féminas para poder acceder a las mismas oportunidades laborales que los hombres.

Para abordar las causas de la inequidad que enfrentan las mujeres, es necesario considerar las actividades humanas en sus dimensiones sociales, culturales, religiosas, políticas y personales, “Esto hace posible la producción de desigualdades entre hombres y mujeres al delimitar y configurar estereotipos, funciones y espacios diferenciados y jerarquizados entre los sexos que otorgan ventajas a uno sobre el otro”. (Castañeda & Díaz, 2020, pág. 10) lo que resulta en situaciones de injusticia en las oportunidades de vida, así como en el acceso y control de los recursos, además, estos factores no solo afectan el acceso de las

mujeres a oportunidades laborales y educativas, sino que también influyen en su participación en la toma de decisiones y en la distribución de roles de género en la sociedad.

Por otro lado, la desigualdad de oportunidades que enfrentan las mujeres tiene profundas consecuencias en distintos ámbitos de la sociedad. A nivel económico, limita su capacidad de alcanzar independencia financiera y reduce su participación en el mercado laboral lo cual disminuye el crecimiento económico general. En el ámbito social, esta desigualdad perpetúa la división de roles de género dificultando el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y participación política, lo que afecta la representatividad y diversidad en la toma de decisiones.

Sin una intervención adecuada las brechas de género en el ámbito laboral podrían aumentar, dificultando el acceso de las mujeres a empleos formales y bien remunerados, esto, a su vez, podría profundizar la dependencia económica y limitar su autonomía afectando su calidad de vida y la de sus familias. Además, la falta de oportunidades laborales para el colectivo femenino podría afectar el desarrollo económico local, ya que, se estaría desaprovechando el talento y potencial de una parte importante de la población. Sin medidas adecuadas se corre el riesgo de que la desocupación femenina contribuya a un aumento en los índices de violencia doméstica y otros problemas sociales, ya que la falta de independencia económica es un factor que puede agravar situaciones de vulnerabilidad y dependencia.

Las consecuencias de la desigualdad de oportunidades y la alta desocupación laboral de las mujeres pueden traducirse en una disminución de la calidad de vida, con efectos negativos en el desarrollo económico y social de la comunidad. Para contrarrestar esta situación, es fundamental implementar políticas públicas orientadas a promover la igualdad de género en el ámbito laboral, incentivando a las empresas locales a contratar a más mujeres y a ofrecer condiciones laborales equitativas. Esto no solo contribuiría a reducir la brecha de género en el empleo, sino que también generaría beneficios significativos para la comunidad.

1.1.2 Sistematización del problema

1.1.2.1 Problema Central

¿De qué manera influye la desigualdad de oportunidades en la desocupación laboral de mujeres en el casco central del cantón Santa Rosa?

1.1.2.2 Problemas Complementarios

- ¿Cómo influye la discriminación de género en las oportunidades laborales de las mujeres en el casco central del cantón Santa Rosa?
- ¿Qué papel juegan las políticas de apoyo a las mujeres trabajadoras en la reducción de la desocupación femenina en Santa Rosa?
- ¿De qué manera la falta de educación o capacitación afecta las posibilidades de empleo de las mujeres en Santa Rosa?

1.2 Justificación de la investigación

La desigualdad, “es aquella que concierne a las diferencias entre seres humanos o colectivos en cuanto a ingreso, capital y oportunidades económicas.” (Herrera, 2023, pág. 4). Cabe recalcar que este es un hecho complejo que comprende múltiples dimensiones y es de gran impacto en la vida de las personas, estas distinciones mantienen las desventajas sociales y económicas, dificultando la igualdad que se desea tener y el bienestar para todos.

En el contexto de Ecuador, esta desigualdad refleja profundas brechas estructurales que limitan el acceso equitativo a recursos, empleo y educación, perpetuando ciclos de pobreza y exclusión. En la provincia de El Oro, estas disparidades son más evidentes en las zonas rurales, donde las oportunidades son aún más limitadas, especialmente para las mujeres y grupos vulnerables. Finalmente, en el cantón Santa Rosa el impacto de la desigualdad se siente de forma directa en la calidad de vida de sus habitantes, evidenciándose en la alta desocupación laboral y la falta de espacios inclusivos.

Es esencial realizar la investigación sobre la desigualdad de oportunidades para poder entender la compleja sociedad en la que se vive, asimismo, es crucial debido a que ayudará a entender este fenómeno que limita la capacidad de muchas personas que desean alcanzar su máximo potencial, de la misma manera indagar sobre este tema permitirá no solo identificar los problemas existentes, sino a su vez también servirá de ayuda para encontrar soluciones sostenibles y el bienestar colectivo.

Por lo expuesto, de no intervenir adecuadamente el problema planteado, la desigualdad de oportunidades en cuanto a la desocupación laboral femenina traería consecuencias negativas afectando a toda la sociedad, las mujeres continuarán enfrentando notorias tasas de desempleo, bajos salarios, pocas oportunidades en el mercado laboral, se mantendrán aceptando el trabajo no remunerado, lo que podría generar un incremento de la marginación económica y social y se obstaculizaría el progreso hacia una igualdad de género.

En base al análisis efectuado, se plantea como tema de investigación: La desigualdad de oportunidades y su incidencia en la desocupación laboral de las mujeres en el casco central del cantón Santa Rosa, Año 2025.

El estudio propuesto está relacionado con la línea de investigación Sociedad y Cultura de la UTMACH, debido a que esta es la que aborda la realidad social y economía de lo que trata el problema que se está investigando, en este contexto es importante porque contribuirá a que se promueva la igualdad de género y en el enfoque de la búsqueda que se realizará, también ayudará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres, asimismo, les permitirá desarrollarse en el mercado laboral, lo que disminuirá la brecha de género.

Para abordar de manera más efectiva la desigualdad de oportunidades, fue fundamental aplicar la teoría sociológica de la interseccionalidad. Esta corriente permitió comprender cómo diversas formas de discriminación se interrelacionarán y afectarán de manera única a las mujeres en este contexto específico. Este enfoque es clave para comprender de manera integral las experiencias específicas de las féminas que se encuentran en esta situación, superando visiones simplistas o generalizadas del problema.

Los resultados de esta investigación permitieron identificar las principales barreras vinculadas a la desigualdad de oportunidades que enfrentan las mujeres del cantón Santa Rosa en su acceso al mercado laboral, esto contribuirá al diseño de políticas públicas y estrategias locales orientadas a promover la equidad de género, la inclusión laboral y el desarrollo económico sostenible. Asimismo, se espera que los hallazgos sirvan como base para sensibilizar a la comunidad y a las autoridades sobre la importancia de reducir las brechas de género como medio para fomentar una sociedad más justa y productiva.

Por consiguiente, se cuenta con una amplia base de información proporcionada por artículos científicos publicados en revistas indexadas, estudios previos y estadísticas relevantes, lo que facilita la contextualización y análisis del tema. Asimismo, se cuenta con el asesoramiento de profesionales especializados de la carrera de sociología que garantiza la validez del proceso investigativo, aportando experiencia y herramientas necesarias para el diseño de estrategias que respondan de manera efectiva a esta problemática social.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Identificar la desigualdad de oportunidades y su influencia en la desocupación laboral de las mujeres en el casco central del cantón Santa Rosa.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar la influencia de la discriminación de género, en las oportunidades laborales de las mujeres en el casco central del cantón Santa Rosa.
- Interpretar el papel que cumplen las políticas públicas inclusivas, la desigual de roles a las mujeres trabajadoras en la reducción de la desocupación femenina en el casco central del cantón Santa Rosa.

- Establecer la influencia del nivel educativo y de capacitación en las posibilidades de empleo de las mujeres en Santa Rosa.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis Central

La desigualdad de oportunidades, marcada por la discriminación de género, la insuficiencia de políticas inclusivas y la distribución desigual de roles sociales y familiares, incide negativamente en la desocupación laboral de las mujeres en el casco central del cantón Santa Rosa.

1.4.2 Hipótesis Particulares

- La discriminación de género influye negativamente en las oportunidades laborales de las mujeres en el casco central del cantón Santa Rosa, limitando su acceso a empleos bien remunerados y cargos de responsabilidad.
- Las políticas públicas inclusivas y la redistribución equitativa de los roles de género inciden positivamente en la reducción de la desocupación femenina en el casco central del cantón Santa Rosa, al promover mayores oportunidades laborales para las mujeres trabajadoras.
- El nivel educativo y de capacitación influye significativamente en las posibilidades de acceso al empleo de las mujeres en el casco central del cantón Santa Rosa.

1.5 Concepciones, normas o enfoques diagnósticos.

1.5.1 Concepciones del problema objeto de estudio. - A lo largo de los años la ONU (Organización de las Naciones unidas), ha venido trabajando para prevenir conflictos, trabajar en situaciones de tensión y fomentar la paz en zonas afectadas por la guerra. Además, es la entidad que se encarga de defender los derechos de todas las personas sin importar su raza, nacionalidad o religión, por medio de organismos especializados, añadiéndole a ello, ha creado programa para reducir la pobreza, la protección del medio

ambiente, garantizar el acceso a la salud, entre otros aspectos, lo cual es posible mediante los Objetivos de Desarrollo Sostenibles.

En cuanto a el problema que se busca intervenir la ONU se encuentra relacionada, ya que constantemente ha impulsado programas que han apoyado a grupos vulnerables como mujeres, niños, pueblos indígenas, personas con discapacidad y en situación de pobreza. La ONU menciona que “Los avances de las mujeres en puestos de representación y liderazgo político se han estancado e incluso están retrocediendo” (ONU, 2025). En relación a lo que menciona la organización, se puede interpretar que se ha reflejado una alta preocupación por la carencia de progreso en cuanto a la participación femenina en ejercer el poder y tomar decisiones.

Uno de los principales obstáculos que se han presentado o presentan al momento de las mujeres buscar acceder a puestos de representación y liderazgo político, ha sido la persistencia de estereotipos de género y actitudes machistas que siguen presentes en la sociedad, las que se encuentran asociadas al poder político con los hombres, mismos prejuicios que dificultan que las féminas sean vistas como líderes.

En muchos casos mujeres han sido víctimas de violencia política de género, lo que se ha manifestado como acoso, amenazas, desprestigio, exclusión o despido dentro de sus propios partidos o puestos de trabajos, sin antes darles una buena excusa a su decisión, estas desigualdades no solo las han desmotivado, sino a su vez también sirve como advertencia para otras damas que quieran participar en la política y no sea de su afinidad.

En el transcurso de la investigación, se identificaron diversas concepciones en torno al problema de la desigualdad de oportunidades y su incidencia en la desocupación laboral de las mujeres del cantón Santa Rosa. Se evidenció que gran parte de la población asociaba esta problemática a factores estructurales como la persistencia de estereotipos de género, la falta de acceso equitativo a la educación y a oportunidades de formación profesional, así como a la escasa presencia de políticas públicas inclusivas. Además, se reconoció que muchas mujeres enfrentaron barreras culturales y sociales que limitaron su participación activa en el mercado laboral, reforzando así un ciclo de desocupación sostenido a lo largo del tiempo.

Según Ministerio de trabajo (2021), en el Plan Estratégico Institucional menciona que:

Para las mujeres, la situación laboral es aún más complicada. A junio de 2020, se registró una tasa de desempleo en mujeres de 16%, superando el 12% del desempleo en los hombres. Esta es la historia de las últimas décadas y el resultado de una legislación laboral cada vez más asfixiante que impide el crecimiento productivo y exime de ingresos a quienes necesitan de un empleo. (pág. 63).

En efecto, se evidenció que todavía existe una desigualdad de género en el trabajo, ya que las mujeres tuvieron más dificultades para conseguir y conservar un empleo, esta situación no se puede ver como algo aislado, sino que es el resultado de varios factores que se combinan. Una de esas causas fue la ley laboral, que, en vez de facilitar la inclusión y la igualdad, terminó provocando que los empleos fueran menos seguros. Además, muchas personas opinan que estas normas son demasiado estrictas, lo que impidió que el mercado laboral funcione con flexibilidad, esto perjudicó sobre todo a los grupos más vulnerables, como las mujeres. A esto se suman otras barreras que ellas enfrentan, como el hecho de que muchas veces tienen que hacerse cargo del trabajo en casa sin recibir pago, y, además, siguen sufriendo discriminación por su género.

En resumen, este análisis permitió ver que la falta de oportunidades laborales para las mujeres no solo se relaciona con el tema económico, sino también con aspectos sociales y legales. Por eso, es necesario hacer cambios profundos y aplicar políticas públicas que realmente aborden todos estos problemas de forma integral.

1.5.1.1 Fundamentación Sociológica. - El presente trabajo se fundamentó en la teoría sociológica de interseccionalidad, según menciona Zabala (2022):

El concepto de interseccionalidad fue creado con el objetivo de dar notoriedad a los entrelazamientos de diferentes ejes de estratificación, tales como raza, clase, sexualidad y género (o bien, racismo, prejuicio de clase y sexismo u homo y transfobia, respectivamente). En vez de discutir género, sexualidad, raza, clase, nación, etc. como jerarquías sociales separadas, los enfoques dedicados a estos temas, desde una perspectiva interseccional, investigan cómo varios ejes de estratificación se construyen mutuamente y cómo las desigualdades están

articuladas a través de y relacionados con diferencias. Una perspectiva interseccional siempre considera el carácter multidimensional, los entrelazamientos, las analogías y simultaneidades de varios ejes de desigualdad. (pág. 12).

En consecuencia, la teoría sociológica de la interseccionalidad analiza cómo las múltiples categorías de identidad social, como género, raza, clase, etnia y orientación sexual, se entrelazan y producen experiencias únicas de discriminación o privilegio. Este enfoque destaca cómo las desigualdades no actúan de forma aislada, sino que se intersecan, creando dinámicas complejas de exclusión social y desigualdad estructural. También, propone abordar la desigualdad de oportunidades de las mujeres considerando las múltiples formas de opresión que enfrentan simultáneamente, como género, raza, clase o etnia, lo que sugiere, diseñar políticas inclusivas y equitativas que reconozcan estas intersecciones para garantizar justicia social y eliminar las barreras estructurales.

1.5.1.2 Estado del arte

- *Discriminación de género.* - A lo largo de los años se ha visto como la discriminación de género es un fenómeno que afecta en gran manera a la sociedad, esta forma de injusticia social tiene como creencia de que un sexo es superior al otro, además de ellos esta diferencia puede darse con otras formas, como la racial, clase o por la orientación sexual.

En cuanto a su enfoque sobre discriminación laboral autores mencionan que: “las mujeres son mayormente afectas económicamente en su remuneración únicamente por su condición de género” (Bucaram, Quinde, Quinde, & Vera, 2023, pág. 6). En relación a lo citado, se pone en evidencia que existe una discriminación estructural que limita sus ingresos e oportunidades económicas, perpetuando una brecha salarial injusta que se basa en estereotipos y roles tradicionales de género

Haciendo énfasis en la discriminación de género Muñoz & Pangol mencionan que:

Al hablar de discriminación se tiene de dos tipos: la implícita y explícita; la primera es cuando la persona de género femenino opta por un trabajo temporal o con un contrato de menor estabilidad; la segunda, se refiere a un trabajo estable. (2021, pág. 4). Dentro del contexto de la cita, se pudo distinguir entre dos formas de discriminación de género en el ámbito laboral, ya sea implícita y explícita, ambos tipos de discriminación han reflejado desigualdades estructurales y culturales, mismas que limitan las oportunidades laborales de las mujeres.

Las autoras Suqui y Gamboa menciona que:

“La desigualdad y la falta de equidad en el ámbito laboral son algo que no es nuevo, ya que se han dado desde que el ser humano instauró el régimen profesional, es decir, el adeudo por una retribución concreta, la discriminación y la diferenciación continúan inclusive en la actualidad.” (Suqui & Gamboa, 2023)

Referente a la cita se percibe que la desigualdad y la falta de equidad en el trabajo no son problemas recientes, sino que han existido desde los orígenes del trabajo profesional, es decir, desde que las personas comenzaron a recibir un pago a cambio de su trabajo.

- *Oportunidades laborales para las mujeres.* – Al referirnos a las oportunidades laborales para las mujeres, es el acceso que se da de manera justa y equitativa que tienen al momento de participar en el mercado laboral, en condiciones de equidad con los hombres.

Muños, Rojas y Vega (2024) mencionan que “Las oportunidades laborales en Ecuador están influenciadas por una combinación compleja de factores económicos, sociales y demográficos. Estos factores no solo determinan la disponibilidad de empleos, sino también la calidad y estabilidad de las oportunidades laborales” (pág. 3). En este contexto se percibió que aquellas ventajas están determinadas por diversos factores, ya sean económicos, sociales y demográficos, los cuales afectan a la cantidad como a la calidad del empleo al que se puede acceder.

No todas las personas tienen las posibilidades de acceder al mercado laboral debido a las desventajas y barreras sociales que se presentan. Moreira, Cajas & Moreno (2022)manifiestan que:

“...la mujer ha sido víctima de violencia en diferentes escenarios, uno de los más afectados, y que hasta la fecha no ha logrado vencer la violencia contra la mujer, es el escenario laboral, donde la fuerza laboral de la mujer no logra alcanzar el mismo valor que la del hombre, siendo que su elegibilidad para un puesto de trabajo está muy por debajo que la del hombre, por motivos que no sólo apuntan al género, sino también al rol estereotipado de la mujer en la sociedad, como madre o jefa de hogar ”. (pág. 4)

Este panorama permite percibir que la mujer ha sido históricamente víctima de violencia en muchos ámbitos, y uno de los espacios donde esta violencia persiste de forma evidente en el espacio laboral, como se ha visto, la discriminación no solo es evidente en las oportunidades de acceso, sino también en la valoración del trabajo femenino, ya que el trabajo de féminas no recibe el mismo reconocimiento ni las mismas oportunidades que el de los hombres.

- *Acceso a empleos bien remunerados.* - Acceder a un empleo bien remunerado es un tema complejo en Ecuador, debido a que este involucra tanto oportunidades como desafíos, a pesar que existen sectores con altos salarios, el panorama general muestra varias dificultades para poder acceder a empleos adecuados y con salario justo. En ese contexto Daphne Villena dice que: “en Ecuador, las condiciones laborales en las que se desarrolla el trabajo remunerado del hogar son una realidad oculta que afecta a miles de mujeres y niñas, una situación que merece ser abordada con urgencia” (Villena, 2024).

Haciendo énfasis en lo que dice la cita, se ha podido interpretar que, el trabajo remunerado en Ecuador esta caracterizado por su invisibilidad y precariedad, además es una pieza fundamental para el funcionamiento adecuado de los hogares, asimismo ha señalado la urgente necesidad de abordar esta problemática, es indispensable implementar políticas públicas inclusivas que promuevan la formalización del empleo.

El acceso a empleo deber ser de manera equitativa y debe ofrecer oportunidades de crecimiento profesional, por ello Mendoza & Moreno (2023) mencionan que: “La educación superior permite el ingreso de mujeres y hombres al trabajo remunerado y con ello la posibilidad de acceden a mejores empleos y condiciones laborales...” (pág. 9). La cita menciona que la educación superior es un factor muy influyente para que se pueda acceder a un empleo bien remunerado, el contar con un nivel educativo avanzado abre puertas a trabajos de mejor calidad.

- *Políticas públicas inclusivas.* – Las políticas públicas inclusivas son aquellas acciones, programas y estrategias que son diseñadas y ejecutadas por el Estado, las cuales sirven para garantizar que todos los grupos de la sociedad, enfocándose en los más vulnerables, tengan un acceso igualitario a derechos, recursos y oportunidades, en referencia a ello Fernanda Moya (2021) dice que “Las políticas públicas son acciones de gobierno orientadas en beneficio de la población y su diseño parte del entorno y necesidades sociales” (pág. 4). Es decir, las políticas públicas son medidas o acciones tomadas de parte del gobierno para mejorar la vida de la población, no se diseñan de manera inconsciente, al contrario, se basan en las necesidades que se observan que tiene la sociedad.

Son un punto clave para poder abordar la desigualdad de oportunidades a la que se enfrentan las mujeres del casco central del cantón Santa Rosa al momento de querer ingresar al mercado laboral, es por ello que, las políticas públicas inclusivas no solo cumplen el rol social, si no a su vez, también es una herramienta relevante que sirven para poder mejorar la calidad de empleo, a poder tener un salario justo y el bienestar en general sin exclusiones por género.

- *Roles de género.* - En cuanto a los roles de género Cardaña (2021) señala que: “Son el conjunto de papeles y expectativas diferentes para mujeres y hombres que marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar” (pág. 1). Como se ha visto a través de los años, estas construcciones sociales han determinado que las mujeres deben cumplir con ciertas cualidades y funciones específicas, en cuanto a las responsabilidades domésticas, se les ha dictaminado que ellas deben ser quienes de encarguen de las tareas del hogar, crianza de los hijos y el cuidado de los miembros de la familia.

Los roles y estereotipos de género son formas de discriminación, esto principalmente porque generan distinciones, exclusiones o restricciones sobre una persona en función del sexo, las cuales pueden afectar, impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de sus derechos de manera igualitaria en la sociedad. (Orta, Flores, Velasco, & Revilla, 2021, pág. 8).

Asimismo, la sociedad les ha impuesto varias cualidades como: el ser dóciles, delicadas, sensibles emocionalmente y deben cumplir con los estándares de belleza física como característica femenina deseada, esto lo hacen con el fin de mantener al sexo femenino sumiso y que no den paso a la autonomía y el empoderamiento. En esta línea MERMA, (2021) manifiesta que:

“Los hombres que desempeñan roles de género más tradicionales tienen un mayor riesgo de participar en la violencia en la pareja, ya que sus creencias abarcan la expectativa de que ellos deben estar en una posición social que les otorgue privilegios y poder sobre las mujeres. Conforme a esto, es posible afirmar que la violencia contra las mujeres ocurre en gran medida por los roles masculinos tradicionales y dominantes que definen la masculinidad.” (pág. 115)

En otras palabras, los hombres que tienen ideas antiguas sobre cómo debe ser un hombre, donde creen que deben mandar o tener control sobre las mujeres, tienen más posibilidades de ser violentos con sus parejas. Por tanto, se entiende que la violencia de género está muy relacionada con lo que la sociedad ha enseñado sobre cómo deben comportarse los hombres, ideas que muchas veces apoyan que ellos dominen y que exista desigualdad entre hombres y mujeres.

En ese mismo contexto, Díaz & Miranda, (2023) mencionan que:

“Las diferencias biológicas de hombre y mujer son moldeadas y orientadas políticamente, imponiendo expectativas sociales y culturales, con su respectivo resultado en la valoración cultural y en la economía política. En esta construcción política los prototipos masculinizados como el machismo y los sistemas patriarcalistas son la norma, y a la mujer se le ha asignado un rol inferior,

condicionado por su funcionalidad biológica, lesionando su autonomía e impidiendo su empoderamiento’’. (pág. 58)

En otras palabras, se refiere a cómo las diferencias biológicas entre hombres y mujeres han sido utilizadas y manipuladas políticamente para justificar y mantener roles sociales desiguales, a través de normas culturales y estructuras patriarcales, se han impuesto modelos masculinizados que privilegian al hombre, mientras que a la mujer se le asigna un rol secundario basado en su biología (como la maternidad), lo que limita su autonomía, frena su desarrollo personal y colectivo y obstaculiza su participación plena en la vida social, económica y política.

- *Desocupación femenina.* – La desocupación femenina ocurre cuando las mujeres que pueden y quieren trabajar no consiguen un empleo, aunque lo estén buscando. Esta situación se debe a varias razones, como la falta de oportunidades de trabajo, la discriminación por ser mujer al momento de buscar empleo, el exceso de tareas del hogar que muchas veces recaen solo en ellas, y la poca ayuda que dan las políticas del gobierno para apoyarlas.

Según Armijos & Romero, (2024) afirman que:

“El desempleo femenino tiene repercusiones negativas en la economía del hogar. Las mujeres desempleadas o subempleadas tienen menos capacidad para contribuir a los ingresos familiares, lo que puede llevar a mayores niveles de pobreza y dependencia económica. Esto es especialmente crítico en hogares monoparentales liderados por mujeres, donde la falta de ingresos suficientes puede afectar la educación y el bienestar de los hijos’’. (pág. 15)

Es decir, el desempleo en las mujeres no solo les afecta a ellas personalmente, sino que también afecta la economía y estabilidad de sus hogares, cuando no pueden tener un ingreso propio, muchas dependen económicamente de otras personas, lo que hace más difícil su situación y la de sus familias, sobre todo en los casos donde ellas son las únicas que mantienen el hogar. Desde este punto de vista, se puede decir que la falta de empleo para las mujeres ayuda a que la pobreza continúe y hace difícil que sus hijos tengan un

mejor futuro, esto demuestra lo importante que es contar con políticas públicas que apoyen el acceso de las mujeres a trabajos justos y adecuados.

También, las mujeres suelen tener trabajos temporales o de medio tiempo, lo que les dificulta trabajar y cuidar a su familia, esto hace que ganen menos dinero. En la opinión de Gonzáles y otros, (2024) “el desempleo las asocia aún más con roles de cuidadoras, lo que se traduce en prestaciones de menor cuantía debido a sus menores períodos de cotización y empleo” (pág. 5). En consecuencia, el desempleo refuerza los estereotipos de género, asociando a las mujeres principalmente con tareas de cuidado en el hogar, esta situación no solo limita su independencia económica, sino que también perpetúa un ciclo de desigualdad estructural, donde el trabajo no remunerado y la falta de oportunidades laborales siguen afectando su desarrollo personal y profesional.

Finalmente, “las mujeres desempleadas no solo lidian con la falta de ingresos, sino también con limitaciones en el acceso a servicios básicos, educación y oportunidades de desarrollo personal y profesional” (RAMOS & RAMOS, 2024, pág. 13). En consecuencia, las mujeres que no tienen empleo no solo se ven afectadas por la ausencia de ingresos. Por otro lado, también enfrentan barreras para acceder a servicios básicos, asimismo, suelen tener menos posibilidades de continuar sus estudios o de participar en espacios que impulsen su desarrollo personal y profesional.

- *Nivel educativo y de capacitación.* – El nivel educativo y de capacitación es un factor determinante en las oportunidades de acceso al empleo, especialmente para las mujeres. Citando a Pérez & Alfonso (2023), “la capacitación es el proceso que está dirigido al desarrollo, profundización y actualización de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, con un carácter formativo, permanente, sistémico, flexible, contextualizado, dirigido, diferenciado y transcurre durante el desempeño laboral” (pág. 5). Por lo tanto, una mayor formación académica y técnica permite adquirir habilidades y competencias que son valoradas en el mercado laboral, lo que incrementa las posibilidades de conseguir un trabajo formal, estable y bien remunerado.

Además, el nivel educativo influye en la autonomía y empoderamiento de las mujeres, permitiéndoles tomar decisiones informadas y participar activamente en los distintos ámbitos de la sociedad. Teniendo en cuenta que, el escenario actual se encuentra marcado

por un avance tecnológico continuo y de capacitación del personal dentro de las empresas, cumpliendo un rol esencial para fortalecer la competitividad. (Medina, Palacios, & Vergel, 2021, pág. 307). Por tanto, esta formación no solo complementa la educación formal, sino que también permite a los trabajadores adquirir y aplicar los conocimientos y destrezas necesarios para manejar la tecnología, ajustarla a sus necesidades e incluso contribuir a su perfeccionamiento.

También, el desempleo femenino al considerar que muchas mujeres se desempeñan en el sector educativo o aspiran a ingresar en él, especialmente en contextos donde esta área ha sido tradicionalmente una fuente de empleo femenino. “La complejidad de la realidad educativa actual exige la capacitación constante de los profesionales de la Educación en variadas temáticas, incluidas la formación pedagógica de los futuros docentes en todos los niveles educativos” (González, 2022, pág. 1110). Esto significa que, la exigencia de una capacitación constante para los profesionales de la educación implica que quienes no acceden a actualizaciones pedagógicas o formación especializada por falta de recursos, tiempo o apoyo institucional pueden quedar rezagadas frente a las demandas del sistema educativo actual.

Asimismo, esto afecta directamente a muchas mujeres, limitando sus posibilidades de inserción o permanencia en el ámbito laboral docente, y contribuyendo así al desempleo o subempleo femenino. Por tanto, invertir en formación continua accesible también es una estrategia clave para reducir la desocupación de las mujeres en este sector.

- *Acceso al empleo de las mujeres.* – El acceso de las mujeres al trabajo tiene que ver con las posibilidades reales que ellas tienen para conseguir un empleo, conservarlo y crecer dentro de él. Además, no se trata solo de que logren entrar a un puesto, sino también de que ese trabajo sea digno, estable, bien pagado y libre de cualquier forma de discriminación. Para que esto sea posible, es necesario eliminar los obstáculos que existen por el hecho de ser mujeres, asegurar que los procesos de selección y promoción sean justos, y permitir que puedan combinar su trabajo con las responsabilidades del hogar, en este sentido, el acceso al empleo por parte de las mujeres refleja cuánto ha progresado una sociedad tanto en lo social como en lo económico.

Garantizar el acceso equitativo al empleo requiere de medidas concretas, como programas de capacitación, incentivos para la contratación femenina, promoción de emprendimiento y la implementación de normativas que sancionen la discriminación laboral. “Se considera prioritario la puesta en marcha de iniciativas que promuevan la alfabetización digital para lograr un proceso de inclusión social paulatino y una mejora en la empleabilidad de dichas mujeres” (García, Leiva, Espíndola, & Piccoli, 2021, pág. 18). Esto significa que, es importante implementar programas de alfabetización digital como una estrategia clave para fomentar la inclusión social y mejorar las oportunidades laborales de las mujeres.

En un entorno donde conseguir trabajo depende cada vez más del uso de la tecnología, no contar con habilidades digitales se convierte en un obstáculo importante, sobre todo para las mujeres que viven en condiciones vulnerables. Por eso, al desarrollar sus conocimientos tecnológicos, no solo se ayuda a cerrar la brecha digital, sino que también se amplían sus oportunidades para conseguir un empleo formal, tener mayor independencia económica y participar de forma activa en la sociedad.

La relación directa entre el nivel educativo y las posibilidades de inserción laboral, especialmente en la población joven, a mayor formación académica, mayores son las competencias y habilidades que los individuos pueden ofrecer al mercado laboral, lo que incrementa sus oportunidades de empleo. Según Ayala (2022), “La probabilidad de acceder a un empleo crece a medida que aumenta el nivel educativo, especialmente entre los jóvenes” (pág. 31). Así, cuando se trata de mujeres jóvenes, esta idea se vuelve especialmente importante, ya que la educación no solo aumenta sus posibilidades de encontrar trabajo, sino que también ayuda a cerrar las desigualdades entre hombres y mujeres y a fortalecer su independencia económica. Visto de esta manera, invertir en su formación y capacitación se convierte en una herramienta clave para reducir el desempleo femenino y fomentar una participación laboral más justa e igualitaria.

- *Aspectos conceptuales de la desigualdad.* - En un informe especial realizado por la Universidad Nacional de Rosario (2024), indican que:

“Cabe destacar que la desigualdad constituye un entramado complejo de relaciones de poder que operan en diferentes ámbitos (Estado, mercado y sociedad

civil), planos (macro-social, mesosocial y macro-social) y dimensiones (material y simbólico-cultural) de la vida social y, por eso, requiere un abordaje multidimensional. Su estudio implica evidenciar las dinámicas que produce y reproduce el sistema capitalista para dar cuenta de las demandas y prácticas que se hallan en constante tensión, pero también entrelazadas''. (pág. 3)

José Miguel Insulza en uno de los ensayos de La Organización de los Estados Americanos (2015) indica que:

“La desigualdad no se expresa solamente en la enorme diversidad adquisitiva de los ingresos de las personas, sino que se deriva de la discriminación de clase, de raza, de género, de origen geográfico, de distinta capacidad física, etc., que, practicadas de manera categórica (es decir, excluyendo a todos o casi todos los miembros de un grupo), la convierten en un fenómeno multidimensional y la hacen incompatible con nuestros ideales democráticos''. (pág. 15)

Haciendo énfasis en cuanto a la desigualdad que atraviesan las mujeres se puede resaltar varias limitaciones específicas que ellas enfrentan en distintos ámbitos de la vida como lo son, la educación, salud, laboral, toma de decisiones, entre otros, mismos que no permiten que puedan tener un avance y puedan tener un empoderamiento personal, y estos limitantes se dan por medio de los roles de género que la sociedad han impuesto.

- *Desigualdad de género.*- La desigualdad de género se da cuando hombres y mujeres no cuentan con las mismas oportunidades, derechos o tratos en la sociedad, en su mayoría esto se desarrolla en varios ámbitos como lo son el trabajo, donde las mujeres suelen recibir una paga inferior a la de los hombres aun cuando realizan las mismas actividades, así mismo suele suceder en el hogar, les imponen una carga desigual de trabajo doméstico, es decir, las obligan a hacerse cargo de responsabilidades asociadas al cuidado de la familia o tareas domésticas.

Al respecto. Delgado y Tapia (2024) indican que:

“La desigualdad de género persiste, afectando el acceso de las mujeres a derechos básicos. La persistencia de la desigualdad de género se refleja en la falta de

cambios en la legislación, lo cual sugiere una escasa voluntad política para abordar esta problemática’’. (pág. 1)

Haciendo énfasis, en lo que indican los expertos se percibe que se refiere a las diferencias que se dan de manera injusta entre los sexos, lo que afecta inevitablemente al femenino, limitando su desenvolvimiento en varios ámbitos como en lo laboral, en el poder y empoderamiento, puesto que, muchas de las veces las damas tienen menor representación en roles de liderazgo político y esto no les permite explotar su máximo potencial.

- *Desigualdad Social.* - La desigualdad social es aquella que sucede cuando en una sociedad no todos tienen las mismas oportunidades o cuentan con los mismos recursos, lo que se da por distintos motivos como la falta de dinero, el lugar donde nacen o residen, su género y cultura, mismo que es un problema que no les permite a las personas tener las mismas oportunidades para salir adelante en los diferentes aspectos que se presentan en la humanidad.

A lo largo de los años se ha palpado las fuertes distinciones que existen entre los grupos que conforman la humanidad, “la iniquidad social es una de las principales categorías de análisis de las ciencias sociales, económicas y de la salud pública. “Hace referencia a diferencias injustas y evitables que se producen al interior de una sociedad o grupo” (Castañeda & Díaz, 2020, pág. 2). Estas desigualdades suelen estar enfocadas en factores como género, raza, etnia, etc., los roles de género han arrojado como resultado que el mayor afectado sea el sexo femenino.

En secuencia a lo antes mencionado, los expertos mencionan que las desigualdades entre los diferentes grupos en la sociedad han marcado notorias divisiones en su entorno, y no solo son visibles, sino, a su vez, han tenido un impacto significativo en la forma en que se organizan y cómo funcionan las comunidades, afectando en gran manera a las mujeres.

- *Desigualdad Económica.* - La autora Magdalena Cardemil Winkler (2022) ayudándonos a entender la desigualdad económica indica que:

“La desigualdad de ingresos es a menudo acompañada de pobreza y desigualdad de oportunidades, la cual a su vez reproduce intergeneracionalmente la inequidad

al limitar lo que los hogares más pobres pueden invertir en salud, educación etc., empeorando las perspectivas de empleo e ingreso futuro”. (pág. 2)

En referencia a lo que nos indica la experta, se percibe que estas diferencias se dan por la inequidad de género, donde las mujeres son quienes enfrentan barreras estructurales, sociales y culturales, mismas que como se ha mencionado anteriormente son limitantes a la hora de acceder a recursos, ingresos, oportunidades laborales, entre otros. A manera de ejemplo, una de las disparidades es la brecha salarial. Como indica el INEC (2024) “En octubre de 2024, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo fue de USD 465,9, mientras que para una mujer con empleo fue de USD 388,5” (pág. 43).

- *Desigualdad en las oportunidades laborales.*- En el transcurso de los años las desigualdades que se dan son cada vez más notorias, aunque se han organizado movimientos feministas y generado cambios culturales que buscan impulsar una mayor igualdad, los roles de género plantados por la sociedad hacen difícil las transformaciones que han querido obtener, lo que da como resultado que las mujeres enfrenten diversas dificultades para acceder a empleos bien remunerados debido a que ellas se enfocan más en priorizar sus tareas como cuidadoras y madres.

Según el INEC (2024, pág. 35), la tasa de empleo adecuado/pleno se ubicó en 40,2% para los hombres y 28,0% para las mujeres, lo que nos muestra un índice alto de desbalance entre los sexos, esto a causa de que en varias ocasiones los empleadores no contratan a las féminas porque como se mencionó anteriormente ellas priorizan sus tareas domésticas y suelen dejar sus trabajos por la falta de tiempo o por no contar con una ayuda en sus hogares.

- *Discriminación en los procesos de contratación.* - La discriminación en los procesos de contratación sucede cuando ciertos individuos reciben un trato no apto o les es negada la oportunidad de ser contratados sin antes pasar por un proceso donde puedan demostrar su capacidad o experiencia laboral, estas diferencias en su mayoría se basan en prejuicios asociados a características como el género, la raza, nivel socioeconómico, orientación sexual, entre otros.

Al respecto, Patricia Vera (2006) considera que:

“La discriminación en los procesos de contratación se presenta cuando existe una diferenciación de trato a las personas por razón de su raza, color de su piel o sexo, entre otros motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate”. (pág. 6)

Previamente se habló de como la sociedad ha impuesto roles de género y se hizo hincapié en la belleza física como característica femenina deseada, en la actualidad, las mujeres suelen sufrir de manera grave este problema, porque las discriminan dependiendo que “tan bonitas, delgadas” son, lo cual es un inconveniente trascendental porque se pone en juego el nivel de inseguridad que tienen las personas y como esto afectará su salud mental.

En el contexto de la desocupación laboral en mujeres la discriminación en procesos de contratación, se basa en aquellas prácticas injustas por las que atraviesan las féminas en relación al acceso a oportunidades de empleo, mismas que pueden conectarse a perjuicios como se mencionó anteriormente y los empleadores se enfocan en ello y deciden por sí mismos si son competentes o no para un trabajo, adjuntando a esto, otro aspecto importante es la interseccionalidad, las damas con discapacidad o de bajos niveles socioeconómicos, son discriminadas en gran manera y se les niega aún más el ingreso al mercado laboral.

- *Desempleo.* - El desempleo se define como la situación en la que un individuo en edad, disposición y capacidad para trabajar no logra encontrar un empleo remunerado dentro del mercado laboral. “Se refiere a un status de ocupación en el cual, personas deseadas de trabajar no encuentran un empleo correspondiente” (Sumba, Cindy, Rocio, & Tumbaco, 2020, pág. 3). en consecuencia, la desocupación evidencia un desequilibrio estructural en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo supera las oportunidades disponibles, limitando el desarrollo económico y social. De acuerdo con Aguado, (2020) manifiesta que:

“El desempleo es una de las complicaciones más importantes a la que se enfrentan los países, ya que tiene implicaciones no solamente en la economía, sino también en la vida social y personal. Así, los grupos que con mayor frecuencia se ven

afectados por el desempleo son los jóvenes, las mujeres, los adultos mayores y las personas con escasa cualificación”. (pág. 39)

A nivel nacional, los índices de desempleo en Ecuador reflejan una problemática estructural que afecta diversos sectores de la población, especialmente a los más vulnerables. “Durante el trimestre enero - marzo de 2024, la tasa de desempleo a nivel nacional fue de 4,1%. En el área urbana esta tasa fue de 5,6%, mientras que, en el área rural fue de 1,3%” (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2024). En todo caso existen fluctuaciones en los últimos años, con mayores tasas en las áreas urbanas debido a la concentración poblacional y la competencia en el mercado laboral, en contraste, las zonas rurales presentan menores índices, aunque esto se relaciona más con el subempleo y la informalidad que con empleo formal estable.

De igual manera, el desempleo de las mujeres en Ecuador pone en evidencia marcadas desigualdades de género dentro del ámbito laboral, mostrando obstáculos de fondo que dificultan su acceso a trabajos formales y con buenos ingresos. Por eso, se sostiene que:

“En cuanto al desempleo por sexo se observa que la tasa de desempleo para las mujeres fue mayor al de los hombres a nivel nacional y por área. Así, durante el trimestre enero - marzo de 2024, a nivel nacional, el 5,0% de las mujeres en la PEA estuvieron en situación de desempleo, mientras que, entre los hombres el desempleo fue de 3,5%”. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2024, pág. 7)

En resumen, las mujeres tienen mayores niveles de desempleo en comparación con los hombres, una situación que se ve empeorada por las tareas de cuidado no pagadas y la discriminación en el trabajo. Según Grande y otros, (2022) mencionaron que: “el desempleo de larga duración, suponen una oportunidad para la fecundidad, en la medida que permite disponer de más tiempo para tareas reproductivas, o un castigo por el empeoramiento de la condición económica familiar” (pág. 3). A esto se suman la inestabilidad laboral y el subempleo, que afectan con frecuencia a las mujeres, sobre todo en zonas rurales y en barrios urbanos más empobrecidos. En consecuencia, a este panorama, se hace necesaria la implementación de políticas públicas inclusivas que impulsen la igualdad de género y brinden mejores oportunidades de empleo para ellas.

- *Factores estructurales de la desocupación.* - Los factores estructurales de la desocupación están relacionados con problemas inherentes al mercado laboral, la baja inversión en sectores productivos y las desigualdades en el acceso a la educación y capacitación. Estos aspectos limitan la generación de empleo sostenible y afectan la estabilidad económica de una región. El desempleo representa un desafío persistente que afecta a todas las naciones y debe ser abordado de manera continua, (Delgado M. d., 2023) por lo tanto, el desempleo representa un obstáculo persistente que limita el desarrollo económico y social, ya que afecta el bienestar de las personas, incrementa la pobreza y genera desigualdad en todos los países.

Estos aspectos están muy relacionados con las desigualdades en el dinero, la educación y las oportunidades, lo que hace más difícil conseguir un trabajo formal. Entre las principales causas se encuentran la falta de preparación técnica, la poca relación entre lo que se enseña y lo que realmente piden los empleadores, y el hecho de que la mayoría de empleos se encuentran en las ciudades, dejando fuera a las zonas rurales. Además, la desigualdad entre hombres y mujeres, junto con la discriminación en el trabajo, empeora la situación, sobre todo para mujeres, jóvenes y otros grupos que ya enfrentan más dificultades. Todo esto muestra la necesidad de hacer cambios importantes que ayuden a construir un mercado laboral más justo e inclusivo.

- *Impacto de la desocupación en el desarrollo social.* - La falta de trabajo tiene un efecto fuerte, no solo en quienes lo viven directamente, sino también en sus comunidades. No contar con un empleo reduce las posibilidades de acceder a servicios esenciales como la educación, la salud y una vivienda digna, lo que contribuye a que se mantenga un ciclo de pobreza del que es muy difícil salir. Por eso, “La creciente prevalencia de lugares de trabajo no regulados como consecuencia del carecimiento de empleo plantea desafíos significativos a la estabilidad laboral y aumento de la pobreza” (Cobena & Palacios, 2024, pág. 4). El desempleo y la pobreza son problemas sociales que han afectado a muchos países en los últimos años, y entre ambos, la pobreza suele ser la consecuencia más grave que provoca la falta de trabajo.

Según Guaman & Macías (2025), afirman que:

“El desempleo continúa siendo uno de los principales indicadores económicos utilizados para evaluar la prosperidad y productividad de una sociedad, constituyendo un desafío constante para los gobiernos. En Ecuador, el desempleo se ha convertido en una problemática diaria que refleja los efectos de factores económicos, financieros y políticos en el mercado laboral”. (pág. 3)

Del mismo modo, no tener trabajo vuelve a las personas más vulnerables, ya que puede causar problemas en la familia, afectar su bienestar emocional y aumentar las diferencias económicas entre grupos sociales. En las comunidades, esto debilita la convivencia y reduce las oportunidades de progreso, lo que frena el camino hacia una sociedad más justa y equilibrada. Esta situación impacta directamente en la calidad de vida, porque limita el acceso a servicios básicos como la educación, la salud y una vivienda digna, haciendo que las desigualdades ya existentes se vuelvan aún más profundas.

Aunque no todas las personas en edad y capacidad de trabajar se consideran desempleadas, ya que “no todas las personas con capacidad de trabajar son desempleadas, sino que debe existir un deseo y voluntad de emplearse” (Morales, 2023, pág. 33). Esta distinción es clave para comprender correctamente las estadísticas de desocupación, pues solo se considera desempleada a la persona que, además de estar sin trabajo, está disponible y realiza esfuerzos por insertarse en el mercado laboral. Por consiguiente, la falta de empleo a largo plazo crea un ciclo de pobreza y marginación, que afecta no solo a los individuos, sino también a sus familias, reduciendo las oportunidades de ascenso social.

Por otro lado, la desocupación afecta negativamente al crecimiento económico al no aprovechar el potencial productivo de la población. La inactividad laboral provoca una disminución en la productividad global, lo que repercute en el desarrollo de infraestructuras y servicios públicos. Además, el desempleo genera costos sociales elevados, como el aumento de la delincuencia, la violencia y los problemas de salud mental, que requieren mayores inversiones gubernamentales. En este sentido, la alta tasa de desempleo contribuye a un estancamiento en los avances sociales y dificulta la construcción de una sociedad más equitativa y próspera.

- *Segmentación del mercado laboral.* - La segmentación laboral se refiere a la división del mercado de trabajo en diferentes grupos o segmentos que poseen características y condiciones particulares, este fenómeno genera desigualdades en términos de acceso a oportunidades, estabilidad laboral y nivel de ingresos. En general, los segmentos más favorecidos suelen estar vinculados a empleos formales y bien remunerados, mientras que los sectores desfavorecidos se concentran en trabajos informales, temporales o de baja calidad, esta fragmentación responde a factores como el nivel educativo, la experiencia laboral, el género o la ubicación geográfica, que condicionan la capacidad de las personas para acceder a empleos de calidad.

En el mercado laboral meritocrático concurren recursos curriculares, dotes naturales, habilidades adquiridas, iniciativas, estrategias, disposiciones, riesgos asumidos y esfuerzos de individuos desigualmente dotados ante la vida, en el marco formal de una igualdad de oportunidades; es decir, bajo el imperativo de las mismas reglas de juego. (Navarro & Climent, 2023, pág. 14)

En consecuencia, la segmentación laboral perpetúa la desigualdad y dificulta la movilidad social, ya que los trabajadores en segmentos más precarios enfrentan barreras estructurales que limitan su desarrollo profesional, estas divisiones impactan directamente en la productividad económica, ya que no se aprovecha de manera óptima el talento disponible, además, generan tensiones sociales al reforzar estigmas y discriminaciones hacia ciertos grupos, como mujeres, jóvenes y poblaciones rurales. La segmentación no solo evidencia las falencias del mercado laboral, sino también la necesidad de políticas públicas que fomenten la inclusión y reduzcan las brechas existentes entre los diferentes sectores. Es decir, implica dividir el mercado objetivo en grupos más reducidos que comparten características comunes, tales como edad, nivel de ingresos, rasgos personales, comportamientos, intereses, necesidades o ubicación geográfica.

- *Impacto psicológico y social del desempleo.* - El impacto psicológico del desempleo es significativo, ya que afecta profundamente la autoestima y el bienestar emocional de los individuos, la falta de trabajo genera sentimientos de inseguridad, frustración y ansiedad, al no contar con un sentido claro de propósito o estabilidad financiera.

El individuo llega a ser pesimista y a sentirse ansioso, con periodos de melancolía e irritabilidad y en muchos casos con la aparición de trastornos psicofisiológicos. Esta fase es crucial y puede durar varios meses, dependiendo de diversos factores, como el apoyo social y la capacidad de afrontamiento personal. Posteriormente aparece una nueva fase en la que tiene lugar el reconocimiento de la propia identidad de desempleado con todas sus características psicológicas. (Navarro & Climent, 2023, pág. 10)

En consecuencia, las personas desempleadas pueden experimentar un deterioro en su salud mental, con mayor prevalencia de trastornos como la depresión, la ansiedad y la incertidumbre sobre el futuro contribuye a un aumento del estrés, afectando no solo al individuo, sino también a sus relaciones personales y familiares, lo que agrava aún más la situación.

Desde un punto de vista social, el desempleo tiene un impacto negativo en la cohesión de las comunidades, la exclusión laboral puede generar un sentido de marginalidad, aislando a los individuos del resto de la sociedad y limitando su participación activa en actividades comunitarias. Este fenómeno puede provocar el deterioro de la confianza en las instituciones y fomentar actitudes de desobediencia o resentimiento hacia las políticas públicas, a nivel familiar, el desempleo prolongado puede desencadenar tensiones, alterando la dinámica de las relaciones y afectando el bienestar de los miembros del hogar.

1.5.2 Normativa legal relacionada con el problema. - La investigación tiene relación con las siguientes normativas legales nacionales:

1.5.2.1 Constitución de la República del Ecuador del 2008.- La Constitución (2008), es la carta magna que dirige el ordenamiento jurídico, político y social del país, a continuación, se mencionarán artículos importantes que tienen correspondencia con el problema:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento,

edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (pág. 12).

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 (pág. 165).

Art. 334.- El Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, para lo cual le corresponderá:

1. Evitar la concentración o acaparamiento de factores y recursos productivos, promover su redistribución y eliminar privilegios o desigualdades en el acceso a ellos.
2. Desarrollar políticas específicas para erradicar la desigualdad y discriminación hacia las mujeres productoras, en el acceso a los factores de producción. (pág. 165)

Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.

La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social.

El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias. (pág. 167)

1.5.2.2 Código del Trabajo. - Es un conjunto de normas legales que establecen las reglas y principios que deben primar las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, por ellos el Código de Trabajo (2020) nos señala ciertos artículos que son de suma importancia por su relación el problema:

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.

Art. 92.- Garantía para parturientas. - No cabe retención ni embargo de la remuneración que perciban las mujeres durante el período de dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo.

1.5.2.3 Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. - La violencia contra las mujeres afecta a todas las mujeres del país y del mundo. La violencia se manifiesta por la existencia de relaciones de poder entre hombres y mujeres, en las que la supremacía de lo masculino desvaloriza lo femenino y establece formas de control expresadas en distintos tipos de violencia. En muchas sociedades es una práctica que se encuentra naturalizada en las relaciones sociales, que no distingue edad, pertenencia étnica, racial, condición socioeconómica, condición física, estado integral de salud, condición migratoria e identidad sexo-genérica. (Barrezueta, 2018, pág. 2)

- CAPITULO I DEL OBJETO, FINALIDAD Y AMBITO DE APLICACION DE LA LEY

Art. 8.- Principios rectores. Para efectos de la aplicación de la presente Ley, además de los principios contemplados en la Constitución de la República, en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, y demás normativa vigente, regirán los siguientes:

- a) Igualdad y no discriminación. - Se garantiza la igualdad y se prohíbe toda forma de discriminación. Ninguna mujer puede ser discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados, de conformidad con la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente.
- b) Diversidad. - Se reconoce la diversidad de las mujeres, independientemente de su edad y condición, en concordancia con lo preceptuado en la Constitución de la República, Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles y normativa penal vigente.
- c) Empoderamiento. - Se reconoce el empoderamiento como el conjunto de acciones y herramientas que se otorgan a las mujeres para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos. Se refiere también al proceso mediante el cual las mujeres recuperan el control sobre sus vidas, que implica entre otros aspectos, el aumento de confianza en sí mismas, la ampliación de oportunidades, mayor acceso a los recursos, control de los mismos y toma de decisiones.
- d) Transversalidad. - Se respetan los diversos enfoques establecidos en la presente Ley, a todo nivel y en todo el ciclo de la gestión pública, y privada y de la sociedad, en general y garantiza un tratamiento integral de la temática de violencia.
- e) Pro-persona. - Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de sus derechos para la protección y garantía de derechos de las mujeres víctimas o en potencial situación de violencia.
- f) Realización progresiva. - Se aplica a las obligaciones positivas que tiene el Estado de satisfacer y proteger de manera progresiva los derechos considerados en esta Ley.
- g) Autonomía. - Se reconoce la libertad que una mujer tiene para tomar sus propias decisiones en los diferentes ámbitos de su vida.

Art. 9.- Derechos de las mujeres. Las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda en su diversidad, tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contemplados en la

Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y en la normativa vigente, que comprende, entre otros, los siguientes:

1. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, que favorezca su desarrollo y bienestar;
2. Al respeto de su dignidad, integridad, intimidad, autonomía y a no ser sometida a ninguna forma de discriminación, ni tortura;
3. A recibir en un contexto de interculturalidad, una educación sustentada en principios de igualdad y equidad;
4. A recibir información clara, accesible, completa, veraz, oportuna, en castellano o en su idioma propio, adecuada a su edad y contexto socio cultural, en relación con sus derechos, incluyendo su salud sexual y reproductiva; a conocer los mecanismos de protección; el lugar de prestación de los servicios de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral; y demás procedimientos contemplados en la presente Ley y demás normativas concordantes;
5. A contar con interpretación, adaptación del lenguaje y comunicación aumentativa, así como apoyo adicional ajustado a sus necesidades, que permitan garantizar sus derechos, cuando tengan una condición de discapacidad;
6. A que se le garanticen la confidencialidad y la privacidad de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquier otra persona que esté bajo su tenencia o cuidado;
7. A recibir protección y atención integral a través de servicios adecuados y eficaces, de manera inmediata y gratuita para la víctima y sus dependientes con cobertura suficiente, accesible y de calidad;
8. A recibir orientación, asesoramiento, patrocinio jurídico o asistencia consular, de manera gratuita, inmediata, especializada e integral sobre las diversas materias y procesos que requiera su situación;
9. A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales que se practiquen en los casos de violencia sexual y, dentro de lo posible, escoger el sexo del profesional para la práctica de los mismos;
10. A ser escuchadas en todos los casos personalmente por la autoridad administrativa o judicial competente, y a que su opinión sea considerada al momento de tomar una decisión que la afecte. Se tomará especial atención a la edad de las víctimas, al contexto de violencia e intimidación en el que puedan encontrarse.

11. A recibir un trato sensibilizado, evitando la revictimización, teniendo en cuenta su edad, su situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias que requieran especial atención;
12. A no ser confrontadas, ni ellas ni sus núcleos familiares con los agresores. Queda prohibida la imposición de métodos alternativos de resolución de conflictos en los procesos de atención, protección o penales;
13. A la verdad, a la justicia, a la reparación integral y a las garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia, ante las instancias administrativas y judiciales competentes;
14. A que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que, por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral.
15. Al auxilio inmediato de la fuerza pública en el momento que las víctimas lo soliciten;
16. A tener igualdad de oportunidades en el acceso a las funciones públicas y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones;
17. A una comunicación y publicidad sin sexismo, violencia y discriminación;
18. A una vivienda segura y protegida. Las mujeres víctimas de violencia basada en su género, constituyen un colectivo con derecho a protección preferente en el acceso a la vivienda;
19. A que se respete su permanencia o condiciones generales de trabajo, así como sus derechos laborales específicos, tales como los relacionados con la maternidad y lactancia;
20. A recibir protección frente a situaciones de amenaza, intimidación o humillaciones;
21. A no ser explotadas y a recibir protección adecuada en caso de desconocimiento de los beneficios laborales a los que por ley tengan derecho;
22. A no ser despedidas o ser sujetos de sanciones laborales por ausencia del trabajo o incapacidad, a causa de su condición de víctima de violencia; y,
23. Los demás establecidos en el ordenamiento jurídico vigente.

- **CAPITULO III ATRIBUCIONES DE LOS INTEGRANTES DEL SISTEMA NACIONAL INTEGRAL PARA LA PREVENCION Y ERRADICACION DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.**

Art. 29.- El ente rector en políticas públicas en Inclusión Económica y Social. Sin perjuicio de las facultades establecidas en la respectiva normativa vigente, tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Diseñar la política pública de inclusión económica y social con enfoque de género que establezca la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en el marco de las competencias y población objetiva atendida, determinada para;
- b) Implementar protocolos de detección, valoración de riesgo, información y referencia de mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, potenciales víctimas de violencia, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Registro Único de Violencia contra las Mujeres;
- c) Implementar un sistema de recolección de información sobre casos de violencia contra las mujeres y reportar al ente encargado de las políticas públicas de justicia y derechos humanos, con el fin de actualizar periódicamente el Registro Único de Violencia contra las Mujeres;
- d) Desarrollar e implementar programas de sensibilización y formación continua sobre derechos humanos de las mujeres, prevención de violencia, entre otros, dirigidos a su personal técnico y administrativo, así como a los beneficiarios de sus programas;
- e) Desarrollar políticas y programas específicos para la incorporación de las mujeres víctimas de violencia en el ámbito socioeconómico en coordinación con el sector privado;
- f) Generar programas de desarrollo socioeconómico y emprendimiento, dirigidos a mujeres víctimas de violencia y en situación de vulnerabilidad, que permitan su reinserción;
- g) Fortalecer sus servicios para la prevención, detección y referencia de los casos de violencia de sus usuarias y usuarios;
- h) Aplicar las medidas administrativas de protección establecidas en la presente Ley, dictadas por la autoridad competente;
- i) Vigilar y garantizar en el ámbito de su competencia y de la normativa vigente, el ejercicio de los derechos de las mujeres; y,
- j) Las demás que establezca la normativa vigente.

1.5.2.4 Plan Nacional de Desarrollo 2024 – 2025.- El Plan Nacional de Desarrollo de Ecuador establece los lineamientos estratégicos para promover el bienestar social, la

equidad y el crecimiento económico sostenible en el país. Este instrumento orienta las políticas públicas hacia la reducción de las desigualdades y la mejora de las condiciones de vida de la población, los ejes, políticas y objetivos que se relacionan con la investigación son los siguientes:

- *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.

Política 1.2: Garantizar la inclusión social de las personas y grupos de atención prioritaria durante su ciclo de vida.

Política 1.9: Promover la inclusión social, el ejercicio de derechos y la no discriminación de los Pueblos y Nacionalidades.

Objetivo 2: Impulsar las capacidades de la ciudadanía con educación equitativa e inclusiva de calidad y promoviendo espacios de intercambio cultural.

Política 2.2 Promover una educación de calidad con un enfoque innovador, competencial, inclusivo, resiliente y participativo, que fortalezca las habilidades cognitivas, socioemocionales, comunicacionales, digitales y para la vida práctica; sin discriminación y libre de todo tipo de violencia, apoyados con procesos de evaluación integral para la mejora continua.

- *Eje desarrollo económico*

Las mujeres enfrentan una falta de acceso a empleo adecuado, principalmente debido a las responsabilidades que cumple en el hogar (tareas del cuidado). Las problemáticas y opiniones sugeridas por la ciudadanía demuestran la urgencia por generar empleo digno para todos los grupos etarios y sociales, priorizando el fortalecimiento de las capacidades de la población a través de la educación para que en el futuro se desarrollen emprendimientos que dinamicen el empleo.

Objetivo 6: Incentivar la generación de empleo digno

Política 6.1: Fomentar las oportunidades de empleo digno de manera inclusiva garantizando el cumplimiento de derechos laborales.

Política 6.3: Impulsar la generación de empleo a través de mecanismos de crecimiento y expansión de empresas con pertinencia territorial.

Política 6.5: Garantizar la igualdad de remuneración y/o retribución económica entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

1.5.3 Enfoque epistemológico del proceso diagnóstico. - El enfoque que se utilizó en esta investigación es el hipotético deductivo. El mismo que es utilizado en varias disciplinas científicas, desde las ciencias naturales hasta las sociales, aquí se dan predicciones claras y verificables para desarrollar teorías y comprobar hipótesis. A continuación, científicos mencionarán como describen ellos el enfoque

Los autores López y Fachelli (2020) mencionan que:

“En el método hipotético deductivo es importante partir de hipótesis “verdaderas”, pues si se aplica un razonamiento correcto, el método garantiza la conservación de la verdad desde las premisas a la conclusión. Por tanto, si hay refutación, ello indica que una o alguna de las hipótesis de partida es falsa y aquella/s hipótesis quedan descartadas como conocimiento científico”. (pág. 17)

En consecuencia, el enfoque hipotético deductivo fue esencial porque permitió formular hipótesis claras y específicas sobre lo que podría afectar la desigualdad de oportunidades en la desocupación laboral de las mujeres del cantón Santa Rosa, debido a que permite deducir predicciones específicas que serán verificadas empíricamente en el contexto de la ciudad, así mismo el método es flexible gracias a que a medida que se recolectan los datos las hipótesis se podrán ir ajustando y mejorando en relación a los resultados que se irán obteniendo.

1.6 Descripción del proceso diagnóstico

1.6.1 Tipo de investigación

Esta investigación fue básica ya que su objetivo principal fue generar ideas y conocimientos que ayuden a comprender mejor el problema que se estudió, no se buscó una solución práctica inmediata, sino más bien entender a fondo la situación. En este caso, el estudio intentó responder preguntas importantes sobre cómo la falta de igualdad de oportunidades influye en la desocupación laboral de las mujeres. La idea fue construir una base teórica sólida que pueda servir de guía o apoyo para futuras investigaciones o proyectos que quieran buscar soluciones más concretas en este tema.

- *Diseño metodológico*

El diseño metodológico de esta investigación fue de tipo no experimental, el cual se caracteriza por la observación y análisis de fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, sin intervenir directamente en las variables estudiadas. Este enfoque permitió obtener información sobre las relaciones entre variables sin manipularlas, lo que resulta útil cuando no es posible o ético realizar experimentos controlados. En el caso de esta investigación, se optó por un diseño no experimental debido a la naturaleza de la problemática, que involucra variables complejas como la desigualdad de género y las condiciones laborales, las cuales no pueden ser modificadas de manera controlada. Así, se buscó analizar los fenómenos desde un enfoque descriptivo y correlacional, permitiendo observar las tendencias y patrones que surgen de los datos recopilados de manera natural.

- *Alcance de la investigación*

El alcance de esta investigación fue de tipo descriptivo, dado que su objetivo principal es detallar y caracterizar de manera sistemática las propiedades, características y comportamientos del fenómeno en estudio. Este enfoque permitió obtener un panorama claro y ordenado sobre la desigualdad de oportunidades y su incidencia en la desocupación laboral de las mujeres en el casco central del cantón Santa Rosa, año 2025,

identificando patrones, relaciones o tendencias presentes en el contexto de análisis. A través de la investigación descriptiva, se buscó generar un entendimiento profundo de los aspectos específicos del objeto de estudio, sirviendo como base para futuras investigaciones o posibles aplicaciones prácticas relacionadas.

- *Características de la investigación*

Esta investigación fue de tipo diagnóstica, porque buscó conocer bien cómo está el problema en la actualidad. Gracias a este enfoque, se pudieron descubrir las causas, los motivos y las condiciones que lo provocan, lo que ayudó a entender mejor y con más claridad lo que está pasando. Además, este tipo de estudio fue útil porque no solo buscó describir lo que pasa, sino también analizarlo de manera crítica, con la idea de que los resultados sirvan como base para tomar decisiones o pensar en estrategias que ayuden a mejorar la situación en el futuro.

1.6.2 Enfoque metodológico del proceso diagnóstico

Respecto al enfoque metodológico que se utilizó en el proyecto de investigación, se eligió el mixto, mismo que es de suma importancia, debido a que, combina los métodos cualitativos y cuantitativos en un solo para que se puedan aprovechar las fortalezas de ambos enfoques. “El enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento” (Borboa, Ruiz, & Rodriguez, 2013, pág. 11).

El uso del enfoque mixto fue indispensable al momento de abordar la problemática en cuanto a la desigualdad de oportunidades y su incidencia en la desocupación laboral en mujeres, porque debido a que se mezclan los métodos cuantitativos y cualitativos, se exploró y analizó este fenómeno desde una perspectiva general brindada por las mujeres del cantón Santa Rosa.

1.6.2.1 Técnicas e Instrumentos de Investigación. - Las técnicas que se utilizaron en la investigación son:

- *Encuesta*

La técnica de investigación que se seleccionó para este trabajo es la encuesta, la cual permitió recopilar datos de manera sistemática y estructurada a partir de un grupo específico de personas. Esta técnica es adecuada para obtener información directa sobre opiniones, percepciones o comportamientos relacionados con la investigación, facilitando el análisis cuantitativo y cualitativo de las variables de interés. Además, su aplicación garantiza un enfoque objetivo y representativo, brindando resultados que respaldan el cumplimiento de los objetivos planteados.

- *Entrevistas*

La entrevista fue una de las técnicas que se usaron en esta investigación, ya que permitió recoger información detallada y directa de las personas que participaron, este método consiste en tener una conversación guiada o semi guiada, enfocada en conocer sus opiniones, experiencias o puntos de vista sobre el tema que se estudia. Además, la entrevista es muy útil para obtener información cualitativa, porque permite que el investigador y los participantes interactúen directamente, lo que ayuda a profundizar en temas específicos y captar detalles que enriquecen el análisis.

- *Revisión bibliográfica*

La revisión bibliográfica fue una parte muy importante de esta investigación, porque ayudó a reunir, examinar y resumir información relevante que viene de libros, artículos y estudios anteriores sobre el tema. Este proceso permitió tener una base teórica sólida y actualizada, lo que ayudó a entender mejor el problema, encontrar lo que aún no se ha investigado y justificar por qué es importante hacer este trabajo. Además, la revisión de bibliografía permitió combinar diferentes puntos de vista de expertos, lo que enriqueció el análisis y lo hizo más completo.

1.6.2.2 Unidades de investigación. - Las unidades de investigación se han considerado las siguientes:

- Población femenina del casco central Santa Rosa.
- Jefe político del Cantón Santa Rosa.
- Jefe del departamento de Protección de Derechos.

1.6.2.3 Universo y muestra

- *Universo.* - El universo de investigación no es conocido de manera clara, puesto que no se cuenta con datos exactos.
- *Muestra.* - En razón que no se cuenta con un universo exacto, la muestra a utilizarse será infinita.

Fórmula para obtener muestra:

n=Tamaño de muestra buscando

Z=Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza (NC)

e=error de estimación máximo aceptado

p=probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q=(1-p) =probabilidad de que no ocurra el evento

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

$$n = \frac{(1.960)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2}$$

$$n = 1.960^2 = 3.8416$$

$$n = 0.05^2 = 0.0025$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.50 \times 0.50}{0.0025}$$

$$3.8416 \times 0.25$$

$$n = \frac{\quad}{0.0025}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$

$$n=384$$

1.6.3 Análisis del contexto. - La investigación se ejecutó en el casco central del cantón Santa Rosa, perteneciente a la provincia de El Oro, ubicada en el sur de la costa del Ecuador. Siendo sus límites: al Norte con los cantones Machala y Pasaje, al Sur con los cantones Arenillas y Piñas, al Este con los cantones Atahualpa y Pasaje, al Oeste con el cantón Arenillas y con el Océano Pacífico. En cuanto a sus actividades productivas se encuentra la pesca, minería, cacao, producción ganadera- avícola y el cultivo de banano es parte de las 3 actividades productivas que sostienen y mueven la economía local.

Además, socialmente se caracteriza por ser una comunidad acogedora y trabajadora, donde la familia y las relaciones interpersonales son muy valoradas. La población, en su mayoría, se dedica a actividades agrícolas, especialmente al cultivo de banano, lo que ha moldeado su estilo de vida y economía. A pesar de ser un centro agrícola, Santa Rosa también ha experimentado un crecimiento urbano y cuenta con una clase media en expansión. Sin embargo, persisten desigualdades sociales y desafíos en cuanto a acceso a servicios básicos y oportunidades educativas en algunas zonas.

- *Reseña Histórica*

La investigación contemplará como lugar de estudio el cantón Santa Rosa, misma que está situada al extremo derecho del río de la ciudad, fue fundada en 1600, por segunda vez en 1617, año en que fallece la beata limeña Isabel Flores de Oliva, canonizada posteriormente como Santa Rosa de Lima. Es conocida como la ciudad “Benemérita” por su destacada participación en la defensa de la nación durante los enfrentamientos con Perú, misma que duró casi un año. Luego de ello en 1997 Santa Rosa sufrió un fuerte aluvión que ocasionó grandes daños, donde se inundaron los barrios cercanos al río Santa Rosa hasta el centro de la ciudad.

- *Jurisdicción Política – administrativa*

El cantón Santa Rosa está organizado en 5 parroquias urbanas y 7 rurales, y al igual que las demás localidades ecuatorianas, es administrada por una municipalidad según lo dispuesto por la Constitución de la República; el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Santa Rosa es una entidad de local que tiene autonomía para administrarse de manera independiente respecto al gobierno local, la estructura de la municipalidad está dividida en dos poderes el ejecutivo se encuentra a cargo del alcalde el Ing. Larry Vite Cevallos y el legislativo por los miembros del consejo cantonal.

1.7 Resultados de la investigación empírica

A continuación, se muestran los resultados que se obtuvieron a partir de las herramientas utilizadas en la investigación.

1.7.1 Resultados de la encuesta. - En primer lugar, entre el 12 y el 14 de junio se realizaron encuestas a mujeres que viven en el centro del cantón Santa Rosa. El objetivo de estas encuestas fue recolectar información importante sobre la desigualdad de oportunidades y cómo esta influye en el desempleo entre las mujeres. En total, se entrevistó a 384 mujeres, lo que representa una muestra significativa y adecuada para obtener datos confiables que permitan analizar con más detalle la situación laboral de este grupo.

1.7.1.1 Percepción de desigualdad de género en el acceso y trato laboral de las mujeres.

- La idea de desigualdad de género en el trabajo se refiere a cómo las mujeres se dan cuenta y viven ciertas diferencias en comparación con los hombres, como en las oportunidades para conseguir empleo, las condiciones en las que trabajan, el trato que reciben y las posibilidades de crecer profesionalmente. Esta situación viene no solo de sus propias experiencias, sino también de la forma en que la sociedad y la cultura siguen repitiendo actitudes y prácticas que las perjudican en el ámbito laboral.

Cuadro 1. Percepción de discriminación laboral por género		
Alternativa	No.	%
SI	183	48%
NO	156	41%
No estoy segura	45	12%
Total	384	100%
<i>Fuente: Encuesta</i>		
<i>Elaborado: Autores</i>		

Los resultados de la investigación muestran que el 48% de las mujeres encuestadas sienten que han sido discriminadas en su trabajo por ser mujeres, lo que indica que este es un problema serio en el cantón Santa Rosa. Por otro lado, el 41% dice que no ha vivido esta situación, y un 12% no está segura si la ha enfrentado o no. Estos datos reflejan una división en las experiencias y percepciones de las mujeres, pero también ponen en evidencia que casi la mitad reconoce una situación de desigualdad, lo cual debe ser considerado con atención en la formulación de estrategias de inclusión laboral.

Estos datos reflejan una división en las experiencias y percepciones de las mujeres, pero también ponen en evidencia que casi la mitad reconoce una situación de desigualdad, lo cual debe ser considerado con atención en la formulación de estrategias de inclusión laboral.

1.7.1.2 Manifestaciones de la discriminación de género en el ámbito laboral. - Cuando hablamos de discriminación de género en el trabajo, nos referimos a todas esas cosas que les pasan a las mujeres por ser mujeres y que no son justas, esto se ve, por ejemplo, en que les pagan menos, casi no les dan chance de subir de puesto o simplemente no les valoran el trabajo. Todo esto no es casualidad; son patrones que se repiten y que hacen que a las mujeres les sea más difícil conseguir un buen empleo, mantenerse en él y crecer profesionalmente.

Cuadro 2. Formas frecuentes de discriminación laboral por género en Santa Rosa		
Alternativas	No.	%
Acceso a empleos con salarios justos	77	20%
Oportunidades de ascenso o promoción	45	12%
Diferencias salariales entre hombres y mujeres	67	17%
Falta de consideración por derechos familiares	54	14%
Comentarios sexistas o ambiente laboral hostil	76	20%
No he percibido discriminación	65	17%
Total	384	100%
<i>Fuente: Encuesta</i>		
<i>Elaborado: Autores</i>		

Las mujeres encuestadas en el cantón Santa Rosa dijeron que las formas más comunes de discriminación en sus trabajos son que no les resulta fácil acceder a empleos donde les paguen bien (20%) y que muchas veces tienen que aguantar comentarios sexistas o trabajar en ambientes incómodos (también 20%). Además, muchas mencionaron que los hombres ganan más (17%) y que no se respeta mucho el tema de los derechos familiares (14%). Todo esto muestra que todavía hay bastante desigualdad. Aun así, un 17% de las mujeres dijo no haber sentido discriminación, lo que puede deberse a distintas experiencias o a que no todas reconocen estas situaciones como un problema.

1.7.1.3 Oportunidades laborales según género. - Las oportunidades laborales según el género son las posibilidades que tienen las personas, ya sean mujeres o hombres, para conseguir un empleo, mantenerse en él y crecer profesionalmente. En la práctica, estas vueltas no siempre son las mismas para todos, porque la forma en que funciona la sociedad, la familia o las empresas puede hacer que las mujeres tengan más obstáculos. Eso significa que ellas pueden tener más dificultades para encontrar trabajos bien pagados, seguros o con posibilidades de ascenso.

Cuadro 3. Apreciación de igualdad laboral entre hombres y mujeres en el cantón Santa Rosa		
Alternativa	No.	%
SI	124	32%
NO	203	53%
No sabe/No responde	57	15%
Total	384	100%
<i>Fuente: Encuesta</i>		
<i>Elaborado: Autores</i>		

Los datos muestran que la mayoría siente que no hay igualdad de oportunidades en el trabajo. El 53 % de las mujeres encuestadas respondió que no hay las mismas oportunidades, lo que significa que muchas creen que todavía hay injusticia laboral. En cambio, solo el 32 % piensa que sí hay igualdad. Además, el 15 % no contestó o dijo que no sabía, lo cual podría deberse a que no tienen información o no les interesa mucho el tema.

Esto deja claro que hace falta mejorar las leyes y los programas públicos para que en nuestro cantón mujeres y hombres tengan las mismas chances a la hora de buscar trabajo y crecer en sus profesiones.

1.7.1.4 Limitaciones al acceso de las mujeres al mercado laboral. - Las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder al trabajo surgen de obstáculos estructurales, sociales y culturales que impiden que ellas participen en igualdad. Por ejemplo, están la discriminación por ser mujeres; la carga de tareas de casa sin pago; la falta de apoyos para equilibrar trabajo y familia como guarderías o jornadas más flexibles; y el escaso acceso a educación, formación y empleos de calidad. Todo esto genera que muchas mujeres no puedan entrar, permanecer ni avanzar en el mundo laboral con las mismas oportunidades que los hombres.

Cuadro 4. Factores que limitan el acceso laboral de las mujeres		
Alternativas	No.	%
Falta de educación o capacitación técnica	50	13%
Discriminación de género	99	26%
Derechos familiares o del hogar	56	15%
Falta de redes o contactos laborales	103	27%
Escasez de ofertas laborales adecuadas para mujeres	76	20%
Total	384	100
<i>Fuente: Encuesta</i>		
<i>Elaborado: Autores</i>		

Las encuestas revelan que las principales limitaciones que enfrentan las mujeres del casco central del cantón Santa Rosa para acceder al mercado laboral están relacionadas con la falta de redes o contactos laborales 27% y la discriminación de género 26%, lo que evidencia una estructura social excluyente que dificulta su inserción laboral. Asimismo, también se observa que el 20 % de las mujeres cree que no hay trabajos adecuados para ellas, y otro 15 % menciona que las responsabilidades familiares les impiden trabajar, lo que demuestra que aún existen grandes barreras para compaginar empleo y vida en casa. Además, un 13 % de las mujeres dice que no puede encontrar trabajo por falta de estudios o formación técnica, lo que deja claro que es importante que el Estado ofrezca más cursos, oportunidades de aprendizaje práctico y redes de apoyo para ayudar a las mujeres a integrarse bien y avanzar en su trabajo.

1.7.1.5 Empleo femenino y políticas públicas de inclusión laboral para mujeres. - Cuando hablamos de empleo femenino, nos referimos simplemente a que las mujeres trabajan, ya sea en empleos con contrato o en trabajos más informales, y que reciban un pago o no. Las políticas públicas para incluir a las mujeres en el mercado laboral son acciones que hace el Estado para que ellas tengan las mismas oportunidades que los hombres: conseguir un trabajo, mantenerlo y ser tratadas de manera justa. Estas medidas están diseñadas para reducir las diferencias entre géneros, ayudar a que las mujeres sean más independientes con su propio dinero y asegurar que los lugares de trabajo sean justos y sin discriminación.

Cuadro 5. Equidad de género en las políticas públicas de empleo en Santa Rosa		
Alternativas	No.	%
SI	87	23%
NO	181	47%
No estoy segura	116	30%
Total	384	100%
<i>Fuente: Encuesta</i>		
<i>Elaborado: Autores</i>		

Las mujeres encuestadas en el cantón Santa Rosa piensan que no existen políticas públicas que promuevan el acceso igualitario al trabajo para las mujeres: el 47 % cree que no las hay y apenas el 23 % opina que sí existen. Además, un 30 % no está seguro o desconoce el tema, lo que indica que estas iniciativas no están lo suficientemente visibles o difundidas.

Esto nos muestra que necesitamos darle más apoyo y hacer más visibles los programas que ayudan a las mujeres a conseguir y conservar empleos, también sería genial abrir espacios donde ellas realmente participen: para diseñar estas medidas y decir si están funcionando o no. Así, lo que se haga responderá mejor a lo que ellas realmente necesitan.

1.7.1.6 Políticas públicas y programas orientados al empleo femenino. - Son acciones que crea el gobierno para que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de conseguir trabajo, estas medidas tratan de disminuir las diferencias que existen entre ambos géneros en el ámbito laboral, usando herramientas como cursos de capacitación, préstamos para negocios y ayuda para emprender, con esto se busca que las mujeres tengan más independencia económica y que la sociedad sea más justa.

Cuadro 6. Acceso de las mujeres a programas públicos de empleo en Santa Rosa		
Alternativas	No.	%
SI	130	34%
NO	254	66%
Total	384	100%
De ser afirmativa, ¿cuál o cuáles?	Ferias de Apoyo al Emprendedor, Capacitación en Emprendimiento, Programas de Capacitación Municipal para el empleo	
Fuente: Encuesta		
Elaborado: Autores		

De acuerdo con la información presentada revela que solo el 34% de las mujeres encuestadas en el casco central del cantón Santa Rosa ha sido beneficiada directa o indirectamente por algún programa o política pública orientada a mejorar el empleo femenino, mientras que el 66% manifestó no haber recibido ningún tipo de beneficio. Esta situación evidencia una limitada cobertura o difusión de dichas iniciativas en la comunidad.

Además, es importante mencionar que, entre las beneficiarias, se identificaron como principales apoyos las ferias de emprendimiento, capacitaciones en emprendimiento y programas de formación municipal, lo que sugiere que, aunque existen esfuerzos institucionales estos aún no alcanzan a la mayoría de la población femenina en situación de desocupación laboral.

1.7.1.7 Limitaciones laborales por carga de cuidado familiar. – Son actividades que en el contexto de las responsabilidades familiares, ya sea el cuidado de los hijos, personas mayores o dependientes o tareas domésticas que no son remuneradas, son causantes de que se vea afectada la capacidad de las personas, en especial las mujeres, al momento de acceder, permanecer o intentar progresar en un empleo con salario justo.

Cuadro 7. Responsabilidades familiares como limitantes de oportunidades laborales		
Alternativas	No.	%
SI	226	59%
NO	35	9%
A veces	123	32
Total	384	100%
<i>Fuente: Encuesta</i>		
<i>Elaborado: Autores</i>		

En cuanto a los resultados obtenidos, se revelo que un 59% de mujeres encuestadas en el casco central del cantón Santa Rosa, sienten que las responsabilidades familiares son una gran limitante de oportunidades laborales, debido a que factores como el cuidado infantil, que haceres domésticos, etc. Lo que evidencia que las obligaciones de cuidado son una barrera importante al momento de acceder o poder mantenerse en un empleo con salario justo.

Por otro lado, un 32% de féminas indicaron que a veces estas obligaciones han sido un obstáculo, lo que permite percibir que, aunque muchas veces estas no interfieren del todo, en ciertos casos sí generan dificultades para cumplir de manera correcta en un trabajo formal. Para finalizar solo un 9% respondió no, lo que demuestra que solo una mínima parte de la población no ve estas responsabilidades como un obstáculo laboral, debido a que posiblemente cuentan con redes de apoyo, horarios laborales flexibles o menor carga de cuidado.

Este panorama evidencia que la desigual distribución del trabajo de cuidado para una cierta cantidad importante de mujeres, continúa siendo un problema que incide directamente en la desocupación laboral femenina, puesto que, la mayoría de las mujeres se ven afectadas por barreras invisibles que dificultan su acceso a un empleo que cuente con condiciones justas, permanentes y con salario justo. Así mismo los datos encontrados muestran que, a pesar de que en muchos casos no se percibe como limitante constante, la carga de cuidados sigue estando presente de manera negativa en la trayectoria laboral de varias féminas.

1.7.1.8 Percepción sobre políticas públicas dirigidas al empleo femenino. – La percepción sobre políticas públicas dirigidas al empleo femenino se refiere a la opinión y valoración que tienen las mujeres en cuanto a las acciones y programas implementados ya sea por el Estado o por la municipalidad, que sirven para apoyar su participación en el mercado laboral. El objetivo de estas políticas es promover la inclusión, igualdad y que se mejoren las condiciones laborales de las féminas, considerando sus necesidades específicas como la armonía entre el trabajo y responsabilidades familiares.

Cuadro 8. Percepción sobre políticas públicas dirigidas al empleo femenino		
Alternativas	No.	%
Si, en gran medida	147	38%
Parcialmente	25	7%
No, en absoluto	24	6%
No conozco estas políticas	188	49%
Total	384	100%
<i>Fuente: Encuesta</i>		
<i>Elaborado: Autores</i>		

En base a los resultados obtenidos, se observa que una cantidad considerable de mujeres que fueron encuestadas, es decir un 49% mencionaron no conocer las políticas públicas existentes que trabajan a favor de cumplir las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras, lo que indica que, al no contar con la información suficiente, no se podrá tener acceso a los beneficios que las mismas buscan promover.

En contraste, un 38% de las encuestadas consideran que las políticas públicas responden en “gran medida” a sus necesidades laborales, lo que indica que una cantidad razonable de mujeres conoce lo efectivos o pertinentes que están siendo los programas existentes, lo que se podría considerar como positivo, pero a su vez se observa que la mayoría opina de manera diferente o no cuenta con la suficiente información.

Adicionalmente, un 7% de las féminas opina que las políticas públicas solo atienden parcialmente sus necesidades, mientras que un 6% da a conocer que en absoluto consideran que estas políticas respondan sus expectativas o realidades, estas cifras encontradas reflejan un nivel de insatisfacción en una parte de la población que, aunque es pequeña es importante.

Esta situación muestra que muchas mujeres trabajadoras no cuentan con la información necesaria, lo que no les permite tener un acceso a derechos y beneficios importantes, en conjunto, esto sugiere la necesidad de mejorar la discusión y creación de políticas públicas para que puedan ser accesibles, comprensibles y beneficiosas para las féminas que laboran.

1.7.1.9 Participación en programas o proyectos laborales que promuevan la inclusión femenina. – Hace referencia a aquella participación activa que tienen las mujeres en iniciativas que son diseñadas especialmente para garantizar su integración equitativa en el mundo del trabajo. Aquellos programas o proyectos tienen como objetivo el crear condiciones laborales más justas, combatir la discriminación de género e impulsar a que haya una igualdad de oportunidades dentro de diversos sectores tanto económicos y profesionales.

Cuadro 9. Programas o Proyectos que promuevan la equidad femenina		
Alternativas	No.	%
Si y me ayudo	43	11%
Si, pero no obtuve empleo	27	7%
No he participado	139	36%
No, conozco estos programas	175	46%
Total	384	100%
<i>Fuente: Encuesta</i> <i>Elaborado: Autores</i>		

En base a los resultados obtenidos, se muestra que el 46% de las mujeres encuestadas dentro del casco central del cantón Santa Rosa mencionaron que desconocen la existencia de programas o proyectos laborales que se encuentran impulsados por el gobierno local que ayuden a promover la inclusión laboral femenina. Lo que da a conocer una notable escases de difusión y comunicación de estas iniciativas, lo que limita el acceso y la participación de féminas en ellas.

Por otro lado, el 36% indica que no ha participado en ninguno de estos programas, lo que podría ser debido a no contar con la debida información o por las posibles barreras que limitan el acceso a ellas. Solo un 11% ha participado de manera activa y mencionan que estos programas les ayudaron a conseguir empleo, lo que indica una limitada efectividad de las políticas públicas que se encuentran orientadas a la equidad laboral en el caso central del cantón Santa Rosa. Por último, un 7% de féminas menciona que fue parte de estos programas más no pudo insertarse laboralmente.

Este panorama permite percibir que el alto nivel de desconocimiento y la baja efectividad de los programas afecta directamente en la desocupación femenina, lo que da como resultado un aumento en la exclusión laboral, lo que no permite que se cumplan los derechos y limita el desarrollo económico y social de las mujeres del casco central.

1.7.1.10 Capacitaciones laborales o técnicas. – Son procesos de formación que están diseñados para que una persona pueda adquirir, actualice o fortalezca habilidades y

conocimientos necesarios, mismos que le permitirán desempeñarse de una manera correcta y eficiente realizando una determinada actividad, profesión u oficio.

Cuadro 10. Acceso a capacitaciones		
Alternativas	No.	%
SI	88	23%
NO	296	77%
De ser afirmativa, ¿cuál o cuáles?	Taller de Belleza- Taller Aprende, Trabaja y Emprende	
Total	384	100%
<i>Fuente: Encuesta</i> <i>Elaborado: Autores</i>		

En base a los resultados obtenidos, un 77% de mujeres encuestadas mencionaron que no han recibido ningún tipo de capacitación laboral o técnica en los últimos tres años, cuyo resultado evidencia una cantidad preocupante de féminas que no cuentan con información profesional, lo que en algunos casos podría afectar su capacidad de inserción laboral.

Por otro lado, apenas 23% de mujeres accedieron a algún tipo de capacitación, aunque es una pequeña cantidad, este grupo podría contar con información necesaria y que le será útil al momento de insertarse en el mercado laboral, entre las capacitaciones que mencionaron varias féminas están, talleres de belleza, un taller sobre emprendimiento.

Esta situación confirma que el escaso acceso a capacitación técnica o laboral podría ser uno de los motivos por los que persiste la desocupación femenina en el casco central del cantón Santa Rosa, así mismo se evidencia que es urgente diversificar y difundir programas de formación laboral con enfoque de género, que sean útiles para que las féminas puedan ingresar al mercado laboral.

1.7.1.11 Desempleo femenino vinculado a la falta de experiencia y formación. – Es un fenómeno por el cual varias mujeres no han podido obtener trabajo porque no cuentan con los estudios suficientes y además de ello carecen de experiencia previa a ingresar al

mercado laboral, lo que en muchas ocasiones es uno de los requisitos y al no cumplir con aquello, se encontrarían en situación de desventaja frente a otros postulantes.

Cuadro 11. Falta de experiencia y formación académica		
Alternativas	No.	%
SI	235	61%
NO	149	39%
Total	384	100%
<i>Fuente: Encuesta</i> <i>Elaborado: Autores</i>		

En cuanto a los resultados que se encontraron al realizar las encuestas, iniciando con un 61% de mujeres quienes manifestaron que si el no contar con una formación académica adecuada o experiencia laboral si ha sido una dificultad al momento de encontrar empleo, lo que nos permite percibir que hay una problemática estructural, donde más de la mitad de las encuestadas se encuentran en desventaja al momento de querer ingresar al mercado laboral, por no cumplir con los requisitos mínimos que exigen la mayoría de empleadores. Contrario a ello un 39% de encuestadas no han tenido problemas laborales por estas razones, lo que muestra que existen sectores donde hay mayores niveles de educación o que tengan más preparación y cuenten con mayor experiencia, lo que les permite por acceder a mejores oportunidades.

Este panorama muestra que la falta de formación académica o experiencia laboral, es una gran limitante para que las mujeres del casco central del cantón Santa Rosa puedan ingresar al mercado laboral formal, debido a que la mayoría de empleadores al contratar personal tiene como uno de sus requisitos prioritarios es el contar con experiencia previa, lo que imposibilita que las féminas puedan conseguir su primer trabajo justamente por no tener experiencia.

1.7.1.12 Participación femenina en formación laboral. – Se refiere a la inclusión activa que tienen las mujeres en programas de formación o capacitación donde buscan mejorar tanto sus habilidades, conocimientos, lo que les permitirá tener acceso a más oportunidades laborales o emprender un negocio.

Cuadro 12. Voluntad de capacitarse para acceder a empleo		
Alternativas	No.	%
SI	329	86%
NO	55	14%
Total	384	100%
<i>Fuente: Encuesta</i> <i>Elaborado: Autores</i>		

Con los resultados obtenidos se pudo encontrar una alta cantidad de mujeres un 86% mencionaron que si estarían dispuestas a participar en programas gratuitos de capacitación, puesto que, esto les servirá para poder contar con información necesaria. La información es positiva, ya que refleja un gran interés de parte de las ciudadanas para contar con una mejora de condiciones personales de empleabilidad.

Por otro lado, un 14% de mujeres encuestadas manifestaron que no estarían dispuestas a capacitarse, entre las posibles razones manifestadas está la falta de tiempo o las responsabilidades que tienen en el hogar.

En base a la información obtenida, la alta voluntad que tienen las féminas para capacitarse demuestra que el no ingresar al mercado laboral no es por falta de interés, sino por barreras estructurales o el limitado acceso a oportunidades laborales.

1.7.2 Resultados de las entrevistas realizadas:

A continuación, se exponen los resultados de la entrevista aplicada al secretario ejecutivo del consejo cantonal de protección de derechos Santa Rosa.

1. ¿Qué acciones ha emprendido el Consejo para abordar o prevenir la discriminación laboral por razones de género?

R: En el Consejo Cantonal de Protección de Derechos contamos con una agenda de políticas públicas alineada a nivel nacional, enfocándonos especialmente en temas como la violencia intrafamiliar y la participación ciudadana de las mujeres. Hasta la fecha, ni el consejo, ni la junta, hemos tenido conocimiento de casos relacionados con conflictos laborales de esta índole en nuestra jurisdicción.

Los resultados muestran que el Consejo Cantonal de Protección de Derechos está alineado con los lineamientos nacionales, enfocando sus políticas principalmente en temas como la violencia intrafamiliar y la participación ciudadana de las mujeres. Sin embargo, no se observan registros ni acciones en casos relacionados con conflictos laborales dentro de su ámbito institucional. Esta carencia sugiere una limitación en su enfoque integral de derechos, dado que los problemas laborales también representan una forma de vulnerabilidad para muchas mujeres, por ello, es evidente la necesidad de mejorar la articulación entre instituciones y ampliar las áreas de intervención del Consejo, incluyendo aspectos vinculados al empleo y a las condiciones laborales femeninas.

2. ¿Cómo describiría las oportunidades laborales disponibles actualmente para las mujeres en el cantón?

R: El empleo, especialmente para la juventud, es una de las principales problemáticas que enfrenta actualmente la sociedad ecuatoriana en todo el territorio, aunque el desempleo afecta a hombres y mujeres, existen mayores oportunidades laborales para los hombres, mientras que las mujeres enfrentan mayores barreras de acceso. Además de la escasez de empleo formal, muchas mujeres se encuentran en situación de subempleo, ya sea emprendiendo por necesidad con pequeños negocios propios o participando en actividades informales. En este contexto, se evidencia un marcado déficit en el acceso a empleo digno y estable para las mujeres.

Según lo expresado, se aprecia con claridad la desigualdad laboral que enfrentan las mujeres, hay muy pocos empleos formales disponibles y muchas terminan en trabajos informales o de subsistencia, esta situación muestra que, a pesar de su esfuerzo por generar ingresos, muchas no logran acceder a empleos que les brinden estabilidad ni condiciones justas.

Por eso, resulta urgente impulsar políticas públicas que abran espacios para su inclusión laboral, además, también es clave ofrecer capacitaciones, apoyo financiero y facilitar la formalización de sus actividades, para romper esas barreras que mantienen la desigualdad de género en el trabajo.

3 ¿Cree que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para acceder a empleos con salarios justos?

R: Hemos trabajado junto a la Defensoría del Pueblo impartiendo talleres sobre violencia laboral y la necesidad de una remuneración equitativa entre hombres y mujeres, a pesar de que ambos pueden desempeñar las mismas funciones, persiste una disparidad salarial, donde los hombres suelen ocupar cargos jerárquicos mejor remunerados, mientras que las mujeres se concentran en áreas administrativas con sueldos más bajos. Esta desigualdad contradice los principios de equidad de género, ya que el salario debería ser igual para todos, sin distinción, en una sociedad que promueve la igualdad de derechos.

Como resultado, se evidencia una preocupación legítima sobre la persistente desigualdad salarial entre hombres y mujeres, incluso cuando desempeñan funciones similares, a través del trabajo conjunto con la Defensoría del Pueblo, se reconoce la importancia de sensibilizar sobre la violencia laboral y la inequidad en la distribución de cargos y sueldos, esta situación pone en evidencia una estructura laboral que continúa favoreciendo a los hombres en posiciones de poder y mejor remuneradas, relegando a las mujeres a funciones administrativas con ingresos inferiores, la afirmación subraya la necesidad urgente de aplicar el principio de igualdad de género no solo como discurso, sino como práctica concreta en el ámbito laboral, garantizando condiciones justas y equitativas para ambos sexos.

4. ¿Qué tipo de políticas públicas inclusivas se han implementado desde el Consejo o el municipio para mejorar la inserción laboral de las mujeres?

R: Como Consejo de Protección y Hogar Municipal, hemos trabajado en el fortalecimiento del emprendimiento femenino articulándonos con el PNUD, logrando que mujeres de Santa Rosa accedan a capacitaciones y a capital semilla proveniente de cooperación internacional. Estas acciones han permitido impulsar políticas públicas orientadas a la capacitación para la empleabilidad. Además, se ha promovido la participación ciudadana de las mujeres, fomentando su representación en organizaciones locales y en el Consejo Consultivo de Mujeres.

A partir de la entrevista, se observa un fuerte compromiso institucional para impulsar la empleabilidad y el empoderamiento económico de las mujeres, especialmente mediante programas de emprendimiento y acceso a capital semilla, en alianza con organismos como el PNUD, además, se resalta la importancia de fomentar la participación activa de las mujeres en la vida ciudadana y fortalecer su presencia en espacios organizativos y de toma de decisiones.

En conjunto, este enfoque integral combina formación, respaldo económico y liderazgo, lo que resulta fundamental para superar las barreras estructurales que dificultan la igualdad de género tanto en el ámbito laboral como social.

5. ¿Cómo influyen los roles tradicionales de género en las decisiones laborales de las mujeres en el cantón?

R5: Actualmente, las mujeres asumen una doble jornada de trabajo: además de sus responsabilidades en el hogar, muchas deben salir a laborar para contribuir a la economía familiar, ya no se limitan únicamente a las tareas domésticas, sino que desempeñan diversos roles en el ámbito laboral, como empleadas domésticas, trabajadoras del sector privado, docentes o en actividades como el descabezado de camarón, especialmente en Santa Rosa. A pesar de su participación activa en el mercado laboral, al llegar a casa siguen cumpliendo con sus obligaciones familiares, evidenciando una carga histórica que persiste hasta hoy.

La entrevista revela que persiste una desigual distribución de roles de género, ya que las mujeres siguen enfrentando una doble carga laboral: por un lado, tienen empleos remunerados fuera del hogar y, por otro, asumen las tareas domésticas y de cuidado sin paga, esta situación es especialmente evidente en lugares como Santa Rosa, donde la incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha venido acompañada de una redistribución de las tareas del hogar, lo que perpetúa la sobrecarga femenina.

Se observa que muchas mujeres ocupan puestos informales o reciben sueldos bajos, lo que les impide acceder a empleos estables y bien remunerados, como consecuencia, surge con claridad la urgencia de enfrentar esta desigualdad estructural y asegurar mejores condiciones laborales y de vida para ellas.

6. ¿Se ha trabajado desde el Consejo en procesos de sensibilización o cambio cultural en este aspecto?

R: Hemos trabajado de forma articulada a través de una mesa técnica de violencia contra las mujeres, integrada por instituciones como el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, Defensoría del Pueblo, Defensoría Pública, Fiscalía, Consejo de la Judicatura, GAD Municipal, Policía, entre otras. Esta coordinación busca actuar en tres ejes: prevención, atención y restitución de derechos. Desde el Consejo, se han realizado capacitaciones junto al Consejo Nacional para la Igualdad de Género, tanto en el área urbana como en comunidades rurales y sectores urbano marginales. Además, se han llevado a cabo casas abiertas en instituciones educativas, con el objetivo de prevenir la violencia antes de que ocurra.

De acuerdo a los resultados, se evidencia un enfoque institucional articulado e integral frente a la violencia contra las mujeres, donde se prioriza la prevención, atención y restitución de derechos, la conformación de una mesa técnica con múltiples entidades del sistema de justicia y protección refleja un compromiso interinstitucional para abordar esta problemática de forma coordinada.

Además, la estrategia de capacitación y sensibilización en comunidades rurales y sectores urbano-marginales demuestra un esfuerzo por descentralizar las acciones y llegar a poblaciones vulnerables, esta respuesta también resalta la importancia de la prevención como eje central, lo cual es clave para reducir la incidencia de violencia de género y fomentar una cultura de respeto y equidad.

7. ¿Qué datos o percepciones tiene sobre la tasa de desocupación femenina en Santa Rosa?

R: Existe una alta desocupación entre las mujeres, situación similar a la que enfrentan muchos jóvenes egresados que, al no encontrar empleo, se ven obligados a emprender o emigrar. Se estima que solo el 30 % de las mujeres están incorporadas a actividades productivas, mientras que el 70 % permanece fuera del mercado laboral. Esto evidencia una grave vulneración al derecho al trabajo, pese a la formación académica alcanzada.

Ante esta realidad, desde el Consejo Cantonal y con apoyo de la alcaldía de Santa Rosa, se están impulsando programas de emprendimiento como medida para mitigar la crisis laboral en el cantón.

En el cantón Santa Rosa, se observa una preocupante realidad: muchas mujeres no logran acceder a trabajos estables y bien remunerados, esto se debe a que la mayoría se encuentra excluida del mercado laboral formal, esta situación refleja una contradicción entre el derecho al trabajo y las oportunidades reales disponibles, incluso para aquellas con formación profesional.

Además, pone en evidencia la falta de políticas efectivas de inserción laboral por parte del Estado, lo que obliga a muchas a optar por el autoempleo o la migración, el impulso a los emprendimientos desde el gobierno local surge como una estrategia paliativa, pero no sustituye la necesidad de generar empleos formales, estables y con equidad de género.

8 ¿Qué relación observa entre el nivel educativo/capacitación técnica y la inserción laboral de las mujeres del cantón?

R: Considero que sí existe una relación directa entre el nivel educativo o la capacitación técnica y la inserción laboral de las mujeres en el cantón. Las mujeres que han podido acceder a estudios superiores o a cursos de formación tienen mayores oportunidades de conseguir un empleo formal o emprender con más herramientas. En cambio, aquellas que no han tenido acceso a educación o capacitación muchas veces terminan en trabajos informales, como el subempleo o actividades por cuenta propia con pocos ingresos, por eso desde nuestras instituciones hemos impulsado programas de capacitación y emprendimiento, porque creemos que la educación y la formación son claves para mejorar las condiciones laborales de las mujeres y reducir esas desigualdades.

La información muestra que la educación y la capacitación técnica son fundamentales para que las mujeres puedan acceder a trabajos estables y bien remunerados, no solo les permite encontrar empleo formal, sino que también les da herramientas para emprender de manera más organizada y con mayores posibilidades de éxito. Esto resalta la importancia de apoyar su formación para que puedan desarrollarse plenamente en el ámbito laboral.

Al mismo tiempo, se señala que la falta de acceso a educación coloca a muchas mujeres en situaciones de informalidad y subempleo, perpetuando la precariedad laboral, esta visión resalta la importancia de implementar políticas públicas orientadas a la formación y capacitación continua, especialmente en sectores vulnerables, como una vía efectiva para reducir las brechas de género en el mercado laboral y promover la equidad.

¿Qué estrategias considera necesarias para garantizar un acceso equitativo al trabajo en el cantón?

R: Pienso que para garantizar un acceso equitativo al trabajo en el cantón es fundamental implementar estrategias integrales, primero, fortalecer los programas de capacitación técnica y profesional enfocados en las necesidades del mercado local, especialmente dirigidos a mujeres y jóvenes, también es importante generar alianzas con el sector privado para fomentar la contratación inclusiva y promover incentivos para las empresas que prioricen la equidad de género.

Además, se deben crear espacios de orientación laboral y acompañamiento para el emprendimiento, así como trabajar desde la prevención de la violencia y la corresponsabilidad en el hogar, ya que muchas veces las mujeres no acceden al empleo por la carga de cuidados. Todo esto debe ir de la mano con políticas públicas claras, sostenidas y con enfoque de género.

La información muestra que, para lograr la equidad laboral en el cantón Santa Rosa, es necesario considerar diversos factores, no basta con ofrecer empleos; también es fundamental mejorar la formación profesional de las mujeres, compartir equitativamente las responsabilidades del hogar y contar con políticas inclusivas que promuevan su participación en el mercado laboral. Además, se destaca la importancia de que tanto el sector público como el privado trabajen juntos en la implementación de programas específicos que respondan a las necesidades reales de mujeres y jóvenes. Este enfoque integral reconoce las múltiples barreras que enfrentan y subraya la necesidad de políticas sostenibles que tengan en cuenta el género y las particularidades de cada territorio.

A continuación, se expondrá los resultados de la entrevista dirigida al jefe político del cantón Santa Rosa.

1. ¿Desde su cargo como jefe Político, ¿cómo percibe la situación actual del empleo femenino en el casco central del cantón Santa Rosa?

R: En los recorridos que hacemos de control de permisos anual de funcionamiento a los locales se percibe un alto índice de mujeres trabajando a locales comerciales del centro del cantón.

De acuerdo con la respuesta del jefe político, el indica que hay una presencia muy significativa de féminas trabajando en locales comerciales en el casco central, sin embargo se puede percibir que la observación solo se basa en recorridos visuales, más no presenta datos de manera concreta ni un análisis claro, lo que no permite que haya una comprensión real de la situación laboral femenina, debido a que no menciona si las mujeres se enfrentan a barreras al momento de acceder a empleos con salarios justos o cargos con mayor jerarquía, ni si existen brechas salariales o discriminación laboral.

2. ¿Qué medidas o programas ha impulsado o coordinado el Gobierno Nacional para promover la equidad de género en el ámbito laboral?

R: Como Ministerio de Gobierno en nuestras oficinas tenemos un 100% de secretarias y como tenientas políticas de parroquias un 60% son mujeres que están en los cargos.

En base a los resultados que dio el jefe político, se puede percibir que aunque presenta datos puntuales sobre los cargos que tienen mujeres dentro del Ministerio de Gobierno como secretarias y tenientas políticas, aunque estos resultados son relevantes, su información no responde directamente a la pregunta que se hace sobre las medidas o programas que han sido impulsados por el Gobierno Nacional que puedan promover la equidad de género en el campo laboral.

3. ¿Cree usted que existen diferencias notables en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres en el cantón? ¿Podría dar ejemplos?

R: En el comercio existe una alta tasa de empleo femenino, en las empresas y en la banca no es igual al sector agrícola y camaronero donde la tasa es alta para el empleo masculino, las diferencias serían según el sector de trabajo.

Realizando un análisis a la respuesta brindada por el jefe político, él menciona que si hay una diferencia notable y desde su percepción se dan según el sector de trabajo, además se destaca que en los sectores camaroneros y agrícolas, la tasa de empleo masculino es mayor, lo que podría indicar que podría ser debido a que se realizan actividades donde se necesita mayor esfuerzo físico, aunque el entrevistado no menciona de manera clara si existe desigualdad, al brindar los ejemplos, se admite que las oportunidades laborales no son equitativas para los hombres y las mujeres.

4. En cuanto al acceso a empleos con salarios justos, ¿cuál es la situación específica de las mujeres en Santa Rosa?

R: Los salarios locales son regidos por el Gobierno y dependen según la tabla, la mayoría tienen un salario mínimo lo que es en el sector comercial.

Este panorama permite reconocer que la mayoría de los empleos en el sector comercial, donde las mujeres tienen mayor apertura, reciben la paga de salario mínimo, cuyo dato es relevante para poder entender la situación económica de la población femenina en el casco central del cantón, en sí, se puede percibir que aunque ellas pueden acceder a trabajos, no cuentan con condiciones laborales dignas o con salario justo, lo que significaría la necesidad de políticas públicas que promuevan la equidad y la inclusión de mujeres en sectores bien remunerados.

5. ¿Se han implementado políticas públicas inclusivas enfocadas en la reducción de la desocupación femenina? Si es así, ¿cuáles han sido los resultados?

R: Como Gobierno se ha implementado bonos para emprendedoras las cuales les da oportunidades de invertir en negocios propios, como resultado de esto hemos apoyado con ferias de emprendimiento donde la mayoría de los participantes son mujeres.

La respuesta indica que el Gobierno se ha encargado de implementar bonos para mujeres emprendedoras, lo que sería una gran ayuda para que ellas puedan tener su propio negocio, además de ello se han realizado ferias de emprendimiento, donde ellas han promocionado su emprendimiento, lo que les ayuda a que más personas puedan tener conocimiento de su local, lo que sirve como una vía para enfrentar la desocupación femenina.

6. ¿Considera que los roles de género tradicionales aún influyen en la participación laboral de las mujeres en el cantón? De ser afirmativo, ¿Qué acciones podrían modificarlos?

R: Para nada, actualmente la mujer se desempeña en toda clase de actividad comercial, en empresas o en el campo.

En base a la respuesta de parte del jefe político, se puede percibir que el niega que los roles de género tradicionales influyan en la actualidad en la participación laboral de las mujeres del casco central del cantón Santa Rosa, además el menciona que ellas se encuentran activas en diversas áreas como el comercio, empresas y el trabajo agrícola, y aunque ese dato visualmente es cierto, no es algo que se de en su totalidad, debido a que, aún hay muchas mujeres en situación de desempleo por la presencia de los roles de género que se han dado a lo largo de los años.

7. ¿Cuál es la relación entre el nivel educativo o de capacitación de las mujeres y sus posibilidades reales de obtener un empleo?

R: La mujer actualmente puede capacitarse en muchos cursos tanto en instituciones del estado como en academias particulares, pero donde más se emplean es en el comercio.

El jefe político menciona que existen muchas oportunidades para que las mujeres puedan capacitarse, como en entidades públicas o privadas, este dato es positivo, debido a que sugiere que actualmente existen todas las posibilidades para que las mujeres puedan desarrollar habilidades o formación técnica y profesional, así mismo indica que, a pesar de ello, ellas se emplean más en el sector comercial.

8. ¿Qué iniciativas existen para mejorar el acceso a la educación técnica o profesional para las mujeres de sectores urbanos populares?

R: Pocas, ya que anteriores gobiernos suspendieron los institutos técnicos, es por esta razón que se tiene poca posibilidad de seguir una carrera técnica, pero se aprovecha de academias particulares en pastelería, enfermería, belleza y confección.

En base a la respuesta, se percibe que no existen muchas posibilidades públicas para que las mujeres puedan desarrollarse de manera correcta en cuanto a educación técnica y profesional, el hecho de que se hayan eliminado institutos públicos por parte de gobiernos anteriores, ha sido una de las causas principales de esta falta de oportunidades, es por ello que varias féminas han optado por buscar alternativas ingresando a academias particulares, que tienen enfoque en cursos de pastelería, enfermería, belleza y confección y aunque estas son opciones adecuadas para poder iniciar en su ingreso al autoempleo o trabajos en el sector informal, no garantizan un trabajo con salario justo.

9. ¿Cómo se articula el trabajo del Gobierno con el sector privado para generar empleo femenino en el casco central?

R: Se articulan por medio de las ferias de emprendimiento que se organizan tanto por medio del Ministerio de Gobierno como de los GAD Municipales, los cuales ofrecen muchas capacitaciones para que puedan emplear a mujeres en negocios comerciales.

La respuesta menciona que existe coordinación mediante el Gobierno y el GAD municipal, para realizar ferias de emprendimiento y programas de capacitación, lo que servirá para promover el autoempleo femenino con enfoque en el sector comercial del casco central. Estas ferias permiten que las mujeres emprendedoras sean visibilizadas, aunque se reconoce de manera clara el esfuerzo que realizan ambas instituciones, aún no existen muchas oportunidades de empleo formal y sostenido para las mujeres en el casco central.

10. Finalmente, ¿qué recomendaciones haría para que las políticas públicas contribuyan de forma más efectiva a reducir la desocupación laboral femenina en Santa Rosa?

R: Recomendaría que por medio de BAN Ecuador se apoye con créditos a bajos intereses para que puedan tener oportunidades de emprender en negocios propios y así mejoran sus economías particulares.

En base a la respuesta del jefe político, él recomienda que se acceda al financiamiento mediante créditos con un interés bajo, por medio de BAN ECUADOR, lo que puede ser una gran ayuda para que se fomente el emprendimiento femenino, lo que sería útil para que las mujeres tengan autonomía económica, en especial aquellas que tienen problemas para acceder a un empleo formal, por otro lado, aunque acceder a un crédito es un paso importante, no garantizará un éxito seguro ni la sostenibilidad de él, debido a que muchas féminas no tienen el conocimiento adecuado para mantener un negocio, debido a eso, se recomendaría que adjuntado a ello deberían brindar capacitaciones, seguimiento y acompañamiento para que cada emprendimiento pueda ser estable.

1.8 Conclusiones y recomendaciones

1.8.1 Conclusiones

- De acuerdo a lo investigado, se concluye que la discriminación de género representa un factor determinante que limita las oportunidades laborales de las mujeres en el cantón Santa Rosa, esta problemática no solo perpetúa desigualdades en el acceso al empleo, sino que también refuerza brechas estructurales que afectan su desarrollo económico y social.
- También, las políticas públicas inclusivas en Santa Rosa han avanzado, pero aún enfrentan limitaciones en cobertura y visibilidad, mientras que la desigualdad en roles de género y la discriminación laboral siguen dificultando la inserción laboral femenina. Para reducir efectivamente la desocupación de las mujeres, es vital fortalecer y articular estas políticas, promoviendo igualdad, capacitación y corresponsabilidad en el hogar.

- Finalmente, el nivel educativo y la capacitación influyen directamente en las posibilidades de empleo de las mujeres en Santa Rosa, quienes acceden a formación tienen más oportunidades de inserción laboral o de emprender con éxito, mientras que la falta de educación limita su acceso a empleos formales. Por ello, es fundamental fortalecer políticas de capacitación y educación con enfoque de género.

1.8.2 Recomendaciones

- Implementar un programa de formación técnica y profesional, que se encuentre adaptado a las demandas existentes en el mercado laboral y que contenga horarios flexibles que tomen en cuenta las responsabilidades familiares.
- Crear más redes de cuidado comunitario como: guarderías municipales, centros de atención infantil, y promover la corresponsabilidad familiar por medio de campañas de sensibilización y brindar beneficios para empresas que cuenten con la metodología del teletrabajo o cuenten con horarios flexibles.
- Impulsar la difusión de políticas y programas de apoyo a el ingreso al mercado laboral y a la apertura de emprendimientos por medio de campañas informativas en medios locales o a través de las redes sociales, brindar asesoría técnica o capacitación para que las personas que tengan o deseen abrir un negocio generen empleo, sean sostenibles y viables.

1.9 Sistema de requerimientos

1.9.1 Matriz de requerimientos comunitarios

PROBLEMA	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN OBJETO	REQUERIMIENTO
Desigualdad en el acceso y condiciones laborales para las mujeres	Existe una percepción significativa de discriminación laboral por género; las mujeres tienen	Disminución de las prácticas discriminatorias hacia las mujeres en el entorno laboral del cantón Santa Rosa.	Implementación de normativas internas en empresas con protocolos contra la discriminación, formación obligatoria en igualdad de género

	menos acceso a empleos bien remunerados, oportunidades de ascenso y condiciones justas.		para empleadores y sanciones ante prácticas discriminatorias.
Escasa cobertura y visibilidad de políticas públicas inclusivas	La mayoría de las mujeres encuestadas no han sido beneficiadas, ni conocen los programas de empleo existentes, lo que limita el impacto y alcance de las políticas públicas inclusivas.	Mayor difusión, acceso y participación de las mujeres en programas, planes, proyectos y políticas públicas que promuevan la inclusión laboral en igualdad de oportunidades de los hombres.	Campañas informativas en medios locales y redes sociales, instalación de puntos de información en sectores estratégicos y articulación con líderes y lideresas comunitarias para promover inscripción y participación en los programas, planes, proyectos y políticas públicas.
Responsabilidades de cuidado familiar como barrera para la inserción laboral	Las mujeres asumen una doble jornada laboral: trabajo remunerado y tareas domésticas, lo cual limita su disponibilidad para insertarse en el empleo formal.	Reducción del impacto de las responsabilidades familiares en el acceso y permanencia laboral formal de las mujeres.	Implementar servicios de cuidado infantil a través de los Centro de Desarrollo Infantil, horarios laborales flexibles, licencias parentales equitativas y campañas que fomenten la corresponsabilidad familiar.
Deficiente nivel de instrucción académica, capacitación técnica y experiencia laboral femenina.	Un alto porcentaje de mujeres no han recibido formación académica ni técnica; y poca experiencia laboral, lo que impide su inserción en empleos formales.	Mayor acceso de las mujeres a programas de formación académica, técnica, profesional y prácticas preprofesionales.	Diseño e implementación de programas gratuitos de capacitación con enfoque de género, acceso a pasantías, y alianzas con el sector público, privado para facilitar la inserción laboral.

1.9.2 Selección y justificación del requerimiento a intervenir

En base a los resultados obtenidos, se eligió como requerimiento a intervenir:

Campañas informativas en medios locales y redes sociales, instalación de puntos de información en sectores rurales, y articulación con líderes comunitarios para promover inscripción en los programas.

Se eligió este requerimiento debido a que uno de los problemas que más afectan y causan la desigualdad de oportunidades en el ámbito laboral es la falta de conocimiento que tienen las féminas en cuanto a las políticas públicas inclusivas que están enfocadas a brindar una equidad en la sociedad, puesto que, mediante la implementación de campañas informativas en medios locales y redes sociales, la información llegará de manera inmediata como se desea y así las féminas podrán tener conocimiento sobre los programas de empleo, capacitación y apoyo existentes en el cantón Santa Rosa.

2. PROPUESTA INTEGRADORA

2.1 Descripción de la propuesta

2.1.1 Título

Estrategias de difusión y articulación comunitaria para el acceso de las mujeres a políticas públicas, planes, programas y proyectos de empleo, cantón Santa Rosa

2.1.2 Antecedentes. – El diseño de esta propuesta nace a partir de los resultados obtenidos en la investigación sobre la desigualdad de oportunidades y su incidencia en la desocupación laboral que enfrentan las mujeres del cantón Santa Rosa. A lo largo del estudio se pudo evidenciar que una gran parte de la población femenina desconoce la existencia de políticas públicas, planes, programas y proyectos que se direccionan a apoyar su inserción laboral; lo que demuestra una clara falta de difusión y cobertura por parte de las instituciones responsables.

Los datos recabados revelan que muchas mujeres no participan en estos programas, no por desinterés, sino porque simplemente desconocen su existencia o no saben cómo inscribirse, lo cual pone en evidencia una deficiencia en la forma en que se difunde la información y llega a las comunidades. La propuesta principal busca crear estrategias de difusión efectivas y accesibles para que las mujeres estén informadas y motivadas a participar. Se pretende aprovechar medios locales, redes sociales y la colaboración de líderes y lideresas comunitarias para que el mensaje llegue de forma directa a las personas que más lo necesitan.

De esta manera, se encamina reducir las brechas que impiden a muchas mujeres acceder a oportunidades laborales justas, esta propuesta responde a la necesidad urgente de garantizar que las políticas públicas lleguen realmente a las mujeres del cantón, permitiéndoles ejercer su derecho al trabajo en condiciones de equidad. Al aumentar la información y mejorar los canales de comunicación, se espera lograr una mayor participación femenina en los programas de empleo. A mediano y largo plazo, esto contribuirá a reducir la desocupación laboral y fortalecer su independencia económica.

2.1.3 Justificación de la propuesta. – La idea de esta propuesta surge porque muchas mujeres en el cantón Santa Rosa no conocen ni acceden a los programas, proyectos o políticas públicas que existen para ayudarles a encontrar empleo, aunque hay iniciativas desde el gobierno o el municipio, estas no llegan a toda la población femenina debido a la falta de información y a una escasa difusión. Por eso, se vuelve urgente implementar estrategias que ayuden a que las mujeres estén bien informadas y puedan aprovechar estos beneficios.

A través de la investigación se comprobó que, aunque las mujeres tienen interés en capacitarse y trabajar, muchas veces no pueden hacerlo porque nadie les informa o porque no existen canales adecuados para llegar a ellas, esto demuestra que no basta con tener políticas públicas si las mujeres no saben que existen. Por eso, esta propuesta busca mejorar la comunicación y el acceso a esa información.

La importancia de la propuesta radica en que permitirá que más mujeres participen en programas de empleo y desarrollo económico, si logramos que las mujeres conozcan sus derechos y las oportunidades que tienen, podremos contribuir a reducir la desigualdad de género en el trabajo. Además, al aumentar su participación, también se fortalecerá la economía del cantón y el bienestar de muchas familias.

En resumen, esta propuesta no solo pretende informar, sino también motivar e incluir a las mujeres en procesos que han estado lejos de su alcance. Implementar campañas informativas, usar medios locales, redes sociales y trabajar junto a líderes comunitarios, lo cual permitirá crear un verdadero cambio, es fundamental garantizar que todas las mujeres, sin importar su situación o lugar de residencia, tengan las mismas oportunidades de acceder a un trabajo digno y justo.

2.2 Objetivos de la propuesta

2.2.1 Objetivo general

Promover el acceso y la participación activa de las mujeres del cantón Santa Rosa en políticas públicas, planes, programas y proyectos de empleo, mediante estrategias de difusión y articulación comunitaria.

2.2.2 Objetivos específicos

- Diseñar e implementar campañas informativas en medios locales y digitales sobre las políticas públicas inclusivas de empleo dirigidas a mujeres.
- Establecer puntos de información estratégicos en barrios urbanos y sectores rurales para facilitar el acceso a la oferta institucional de empleo.
- Fortalecer la articulación con líderes y lideresas comunitarias para impulsar la inscripción y participación efectiva de las mujeres en programas de inclusión laboral.

2.3 Componentes estructurales

2.3.1. Fundamentación teórica de la propuesta. -La propuesta será fundamentada en la Teoría de la Acción Comunicativa de Jürgen Habermas, porque se centra en lo importante que es mantener una comunicación para lo que se desea lograr como una buena difusión de políticas públicas inclusivas. Astrid Martinez (2024) menciona que “se centra en la importancia del diálogo y la comunicación para el desarrollo de una sociedad democrática” (pág. 2). En base a la cita mencionada, para que la propuesta de intervención sea efectiva, no será suficiente que existan leyes, sin que antes haya una eficiente comunicación, participación y respeto mutuo al momento de tomar decisiones colectivas.

Por tanto, significa que si existen más espacios de diálogo entre las ciudadanas mujeres y autoridades, más efectivas serán las políticas públicas inclusivas, debido a que, al momento de existir una comunicación clara entre las personas, sus ideas podrán ser escuchadas, lo que permitirá que se lleguen a consensos y de esa manera se podrá trabajar

en unión para poder implementar estrategias que contribuyan para resolver los problemas que les afectan, lo que ayudará a que se soluciones sus necesidades.

2.3.2 Institución ejecutora de la propuesta

En cuanto a la ejecución de la propuesta, se ha tomado en cuenta al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GAD Municipal de Santa Rosa, uno de los motivos clave consiste en que una de las funciones esenciales del GAD estipuladas en el Art. 54 del Código de Organización territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) se basa en ejecutar políticas, planes, programas y proyectos que estén relacionados con el desarrollo social, género, empleo y participación ciudadana; asimismo, cuenta con la facilidad para lograr la difusión adecuada de las mismas y dispone el presupuesto para actividades que se planean realizar para que se pueda lograr los objetivos planteados para que las mujeres puedan acceder a las mismas oportunidades laborales que los hombres.

2.3.3 Responsables de la ejecución de la propuesta

- Alcalde del cantón Santa Rosa.
- Concejales
- Autoras responsables del presente estudio.
- Técnicos de los siguientes departamentos:
- Departamento del Consejo Cantonal de Protección de Derechos.
- Departamento de Comunicación del GAD
- Departamento de Participación Ciudadana
- Departamento Técnico.

2. 3. 4. Beneficiarios de la propuesta

Las principales beneficiarias serán las mujeres que se encuentran en situación de desigualdad en cuanto al acceso a empleo de manera formal en el cantón Santa Rosa, con un enfoque en mujeres desempleadas, jefas de hogar, mujeres que viven en comunidades rurales y que son parte de grupos prioritarios.

2.3.5. Planificación operativa

Objetivos de la propuesta	Actividades	Resultados esperados	Fechas de ejecución	Responsables
Diseñar e implementar campañas informativas en medios locales y digitales sobre las políticas públicas inclusivas de empleo dirigidas a mujeres.	Elaboración de contenidos informativos accesibles sobre programas y políticas inclusivas de empleo.	Material claro y comprensible para la difusión masiva.	05 de marzo del 2026	Autoras de la propuesta y Departamento de Protección de Derechos
	Difusión de campañas informativas mediante medios tradicionales y digitales, utilizando radios locales, canales comunitarios, perifoneo y publicaciones en redes sociales del GAD y aliados comunitarios.	Mayor cobertura en comunidades urbanas y rurales del cantón, facilitando que más mujeres accedan a información digital sobre oportunidades y programas de empleo.	10 de marzo del 2026	Departamento de Comunicación del GAD y Concejo Cantonal de Protección de Derechos, Departamento de Participación Ciudadana, Autoras de la propuesta
	Creación de un espacio informativo dentro del portal institucional del GAD.	Canal de información permanente y de fácil acceso, donde se concentre la información actualizada.	21 de abril del 2026	Departamento de Comunicación del GAD y Concejo Cantonal de Protección de Derechos, Autoras
Establecer puntos de información estratégicos en barrios urbanos y sectores rurales para	Identificación de barrios urbanos y rurales con baja cobertura informativa.	Sectores priorizados para colocar puntos informativos	03 de abril del 2026	Departamento de Protección de Derechos
	Instalación de carpas informativas en	Mayor visibilidad de la oferta pública	08 de abril del 2026	Departamento de Participación Ciudadana y

facilitar el acceso a la oferta institucional de empleo.	sitios estratégicos con apoyo de técnicos del GAD	de empleo en el territorio		Departamento Técnico
	Reparto de trípticos, cartillas y atención personalizada en los puntos informativos	Mujeres mejor orientadas sobre cómo acceder a programas y servicios	20 de abril del 2026	Concejo Cantonal de Protección de Derechos y Autoridades locales
Fortalecer la articulación con líderes y lideresas comunitarias para impulsar la inscripción y participación efectiva de las mujeres en programas de inclusión laboral	Reuniones con líderes y lideresas barriales para socializar la propuesta y generar alianzas	Redes de colaboración activadas con enfoque territorial.	01 de mayo del 2026	Concejo Cantonal de Protección de Derechos y Participación Ciudadana
	Jornadas de orientación comunitaria lideradas por representantes barriales y técnicos municipales.	Mujeres motivadas y guiadas para participar activamente en los programas	07 de mayo del 2026	Departamento de Participación Ciudadana y Líderes y lideresas Comunitarios
	Seguimiento y sistematización de experiencias para retroalimentar futuras acciones.	Propuesta con mejoras continuas según la realidad del territorio	18 de mayo del 2026	Departamento de protección de derechos Autoras de la propuesta y técnicos del GAD

2.3.6. Cronograma de ejecución de la propuesta

ACTIVIDADES	TIEMPO EN MESES/SEMANAS												
	MES 01					MES 02				MES 03			
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración de contenidos informativos accesibles sobre programas y políticas inclusivas de empleo.													
Difusión de las campañas informativas en radios locales, canales comunitarios y perifoneo.													
Publicación de contenido digital en redes sociales institucionales del GAD y aliados comunitarios.													
Identificación de barrios urbanos y rurales con baja cobertura informativa.													
Instalación de carpas informativas en sitios estratégicos con apoyo de técnicos del GAD.													

Reparto de trípticos, cartillas y atención personalizada en los puntos informativos													
Reuniones con líderes y lideresas barriales para socializar la propuesta y generar alianzas.													
Jornadas de orientación comunitaria lideradas por representantes barriales y técnicos municipales													
Seguimiento y sistematización de experiencias para retroalimentar futuras acciones													

2.4. Fases de implementación de la propuesta

FASE 1: Se presentará y explicará la propuesta de intervención a las autoridades del GAD Municipal de Santa Rosa, al Concejo Cantonal de Protección de Derechos y a los departamentos que estarán involucrados.

FASE 2: Las autoridades del GAD y las personas clave revisarán la propuesta y decidirán si la aprueban.

FASE 3: Se obtendrá el permiso oficial de las autoridades para poder empezar a implementar la propuesta.

FASE 4: Se constituirá el grupo de personas que será responsable de llevar a cabo la propuesta, incluyendo representantes del Concejo Cantonal de Protección de Derechos, del Departamento de Participación Ciudadana, del Departamento de Comunicación y las autoras del proyecto.

FASE 5: Se prepararán materiales informativos y se elegirán los medios para difundir la información, como radios, redes sociales y afiches, además de seleccionar lugares importantes en barrios y zonas rurales para hacer la difusión.

FASE 6: Se coordinará con líderes y lideresas de la comunidad para que ayuden a convocar e inscribir a las mujeres que quieran participar en los programas y políticas públicas laborales inclusivas.

FASE 7: Se realizarán campañas informativas, actividades en diferentes lugares y se abrirán puntos de información en el centro del cantón Santa Rosa.

FASE 8: Finalmente, se hará un seguimiento y evaluación de todo lo que se haga, además de recopilar información para medir qué tan efectivo fue el trabajo y cuáles serán los resultados obtenidos.

2.5. Estrategias de Evaluación de la propuesta

La presente propuesta, estará siendo evaluada al inicio de su respectiva implementación, es decir, (evaluación Ex – Ante) , a lo largo de su ejecución (evaluación concurrente) y al momento de finalizar su implementación (Ex – Post).

Evaluación Ex – Ante: Se basa en aquel proceso de análisis que es realizado antes de ejecutar un proyecto, programa o en este caso una propuesta, su objetivo es anticipar su viabilidad y resultados, de esta manera se permitirá conocer si es pertinente o factible.

Evaluación Concurrente: Es aquella que se realiza mientras se está ejecutando la propuesta. Está evaluación tiene como propósito el monitorear y verificar como se están desarrollando las actividades que han sido planificadas, identificar dificultades o imprevistos que ocurren y propone ajustes o correcciones que se deban hacer.

Evaluación Ex – Post: Es la que se realiza al momento de finalizar la propuesta, su objetivo es el analizar los resultados y efectos que ha tenido la intervención, esto para determinar si se lograron los objetivos que se deseaban, la manera en la que se utilizaron los recursos y cuáles fueron sus impactos.

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 que la ejecutará.			
	La propuesta ha sido socializada con los representantes del Consejo de Protección de			

	Derechos y departamentos involucrados.		
DURANTES	Se conformo el equipo técnico responsable.		
	Se elaboraron los materiales informativos pertinentes y seleccionaron los medios de difusión que serán adecuados (redes, afiches).		
	Se coordinó con líderes y lideresas comunitarias para convocatoria a mujeres.		
	Se realizaron campañas informativas e invitó a las mujeres para acceder a los planes, programas y políticas públicas.		
	Los recursos fueron los adecuados y suficientes para la ejecución.		
DESPUES	Se ha realizado seguimiento periódico a la implementación de la propuesta.		
	Se aplicó una encuesta de satisfacción a beneficiarias y actores involucrados.		
	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 llevar a cabo las campañas de difusión es importante la participación de los miembros de los diferentes departamentos del GAD municipal, asimismo, los líderes y líderes comunitarias.

2. 6. 2. Recursos materiales

Afiches y volantes, equipo de sonido, materiales para puntos de información (mesas, sillas, carpas.

2. 6. 3. Equipos

Laptops, internet móvil.

2. 6. 4. Presupuesto

A. Recursos Humanos				
No.	Denominación	Tiempo	Costo mensual	Total
3	Facilitadores	2 meses	\$700	\$4,200
2	Personal de logística y coordinación	2 meses	\$500	\$2,000
Subtotal				\$6.200
B. Recursos Materiales				
Descripción		cantidad	Costo Unitario	Total

Afiches y volantes	300	0.50	\$150.00
Equipo de sonido	2	\$80.00	\$160.00
Materiales para puntos de información (mesas, sillas, carpas)	4	\$50.00	\$200.00
Subtotal			\$510.00
C. Recursos Tecnológicos			
Descripción	Cantidad	Costo unitario	Total
Laptop	2	\$150.00	\$300.00
Internet móvil	2	\$30.00	\$60.00
Subtotal			\$360.00
D. Otros recursos			
Descripción	Cantidad	Costo unitario	Total
Gastos de movilización	8	\$25	\$200
Gastos de comunicación	4	\$30	\$120
Refrigerios	8	\$25	\$200
Alquiler de espacios	3	\$100	\$300
Subtotal			\$820
E. IMPREVISTOS 5% DE A + B + C			\$353.50
Costo total de la propuesta			\$8,243.50

2. 6. 5. *Financiamiento*

FINANCIAMIENTO	
FUENTE	CANTIDAD
Aporte personal de las autoras	\$1,000
Aporte del GAD Municipal de Santa Rosa	\$7,243.50
TOTAL	\$8,243.50

3. VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD

3.1 Análisis de la dimensión Técnica de Implementación de la Propuesta

La iniciativa propuesta busca mejorar el acceso de las mujeres al empleo mediante la difusión de políticas públicas a través de campañas informativas, puntos estratégicos de información y el respaldo de líderes comunitarios. Con el apoyo del GAD Municipal de Santa Rosa y departamentos especializados en derechos, participación y comunicación, se utilizarán medios accesibles como radios locales, redes sociales, afiches y visitas territoriales para asegurar una amplia cobertura.

Habrán puntos de información en sitios como mercados, parques y centros comunitarios, atendidos por personal capacitado. Además, la ejecución no demanda tecnología sofisticada: se cuenta con materiales visuales, equipos de audio y espacios físicos, lo que hace que llevar a cabo estas acciones sea sencillo y efectivo para ayudar a la comunidad beneficiaria.

3.2 Análisis de la dimensión Económica de implementación de la propuesta

Desde la perspectiva económica, la propuesta es completamente viable, puesto que se requiere de recursos financieros mínimos, es decir, el financiamiento es bajo, estos gastos serán de parte del GAD municipal, además de ello la implementación no implica grandes inversiones, ya que se hará uso de espacios, equipos y recursos ya disponibles.

3.3 Análisis de la dimensión Social de implementación de la Propuesta

La dimensión social es un punto muy importante en la propuesta, ya que, se centra en la población femenina del casco central del cantón Santa Rosa, puesto que, ellas son quienes más se ven afectadas por la desigualdad de oportunidades en cuanto al empleo a causa del poco conocimiento acerca de las políticas públicas inclusivas. El impacto social que se espera tener es positivo, de manera que anhelamos propender una visibilización adecuada al problema que atraviesa el sexo femenino, así mismo espera generar conciencia en la población y promover medidas que a largo plazo puedan contribuir a la inclusión laboral y equidad de género, y que esto pueda crear mejores condiciones de vida.

3.4 Análisis de la dimensión Ambiental de Implementación de la propuesta

En cuanto a la dimensión ambiental, la propuesta es factible, ya que esta no genera impactos significativos en el entorno, por cuanto las actividades planificadas se encuentran centradas en la difusión y análisis de información, sin alterar el medio ambiente, ni utilizar recursos naturales a gran escala, pero a su vez, se considera el uso responsable de insumos (papel o materiales de impresión).

REFERENCIAS

Bibliografía

- Aguado, L. (2020). EFECTO DEL EMPLEO Y EL DESEMPLEO EN EL ESTADO DE ÁNIMO DE JÓVENES UNIVERSITARIOS RECIÉN EGRESADOS. *CNEIP*, 2(1). Obtenido de <https://www.revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/64/62>
- Armijos, V., & Romero, H. (2024). *Análisis de las Determinantes del Desempleo Femenino en Ecuador*. Obtenido de <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/449033d3-0cf5-4ddd-bbd6-9ec9f97e6fe1/T-114788%20ADMI-1105%20%20ARMIJOS%20-ROMERO.pdf>
- Ayala, L. (2022). Desigualdad y pacto social. *researchgate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Luis-Ayala-8/publication/366123183_Desigualdad_y_pacto_social/links/639235ac11e9f00cda2d0549/Desigualdad-y-pacto-social.pdf#page=25
- Barrezueta, H. (2018). *LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA*. Obtenido de https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- Bonifaz, C. d. (2024). *Investigación Cuantitativa*. Bogotá. Obtenido de https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/investigacion_cuantitativa/unidad1_pdf1.pdf
- Borboa, M. d., Ruiz, M. I., & Rodriguez, J. C. (2013). EL ENFOQUE MIXTO DE INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS FISCALES. *Dialnet*. Obtenido de <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Dialnet-ElEnfoqueMixtoDeInvestigacionEnLosEstudiosFiscales-7325416.pdf>
- Bucaram, R., Quinde, V., Quinde, F., & Vera, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral. *Dialnet*. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-DiscriminacionDeGeneroEnElMercadoLaboral-8890874.pdf>
- Cardaña, P. A. (2021). *Roles de género*. Obtenido de <https://www.saludcastillayleon.es/ventanafamilias/es/adolescencia/sexualidad/roles-genero.ficheros/1989800-13%20Roles%20de%20g%C3%A9nero.pdf>
- Castañeda, I., & Díaz, Z. (2020). Desigualdad social y género. *SCIELO*, 46(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000400018#B11
- Cobena, P., & Palacios, N. (2024). EL DESEMPLEO Y EL ÍNDICE DE POBREZA EN EL ECUADOR UNEMPLOYMENT AND THE POVERTY INDEX IN ECUADOR. Pierina Jamileth Cobena Rodríguez Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Nohemí Palacios Cedeño Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.

- Ciencia Latina Revista Científica Multicisiplinar, Ciudad de México, México., 8(3).* Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/11994/17429>
- Código de Trabajo. (2020). *Codigo de Trabajo*. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008*. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Delgado, D., & Tapia, J. D. (2024). Desigualdad de género y su impacto en la sociedad ecuatoriana: Reflexiones y desafíos. *Revista Científica en Ciencias Sociales*. doi: <https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v14i2.1367>
- Delgado, M. d. (2023). Desempleo en Ecuador: Análisis de la última década. *REVISTA LATINOAMERICANA DE CIENCIAS Y HUMANIDADES*. Obtenido de file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/654_Delgado+Guerrero.pdf
- Díaz, G., & Miranda, R. (2023). Desarrollo y empleo femenino en América Latina. *Disjuntiva*, 4(1). doi:<https://disjuntiva.ua.es/article/view/22933>
- GAD Municipal del cantón Santa Rosa. (2023). *Antecedentes Históricos*. Obtenido de <https://www.santarosa.gob.ec/web/antecedentes-historicos/>
- Galarza, C. R. (2021). DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL. *Ciencia America*. doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v10i1.356>
- García, F., Leiva, J., Espíndola, E., & Piccoli, F. (2021). Inclusión social de mujeres rurales a través de programas de alfabetización digital para el empleo. *Revista Complutense de Educación*. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/67590/4564456555382>
- Giraldo, M. F. (2023). INTERSECCIONALIDAD. UNA DEFINICIÓN DESDE EL PENSAMIENTO COMPLEJO. 19. Obtenido de <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2023/04/Ed.6122-40-Molano-Maria.pdf>
- Gonzáles, C., Fernández, F., & Díaz, J. (2024). *EL IMPACTO DEL DESEMPLEO Y DESAFÍOS PARA*. Obtenido de file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/TSH102_impacto_desempleo.pdf
- González, P. (2022). Estrategia de capacitación profesional activa y formación profesional pedagógica. *REVISTA DE EDUCACIÓN*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v20n4/1815-7696-men-20-04-1109.pdf>
- Grande, R., Del Rey, A., & Stanek, M. (2022). EFECTOS DEL DESEMPLEO FEMENINO DE LARGA DURACIÓN EN LA FECUNDIDAD DE LAS PAREJAS ESPAÑOLAS, 2005-2019. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*,

- 80(1). Obtenido de <https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/1114/1601>
- Guaman, G., & Macías, D. (2025). El impacto del desempleo como deterioro de las condiciones socilaborales post pandemia. *REVISTA INVECOM*, 5(3). Obtenido de <https://www.revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3600/748>
- Herrera, E. (2023). *INEQUIDAD Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DE ECUADOR, PERIODO 2010-2019*. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/20538-20230829.pdf>
- INEC. (2024). *Caracterización de grupos de población específica*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Agosto/empleo_poblaciones_especificas_agosto2024.pdf
- INEC. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS Y CENSO. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Octubre/202410_Mercado_Laboral.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, I. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), I Trimestre 2024*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_I/2024_I_trimestre_Boletin_empleo.pdf
- Insulza, J. M. (2015). *Desigualdad, democracia e inclusión social*. Obtenido de <https://www.oas.org/docs/desigualdad/libro-desigualdad.pdf>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2020). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2020/232105/metinvsoccua_cap1-1a2020.pdf
- Martinez, A. (2024). TEORÍA DE LA ACCION COMUNICATIVA DE JÜRGEN HABERMAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS CIUDADANAS EN LOS ESTUDIANTES DEL GRADO 5°. *Ciencia Latina* . doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9556
- Medina, B., Palacios, W., & Vergel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta. *REVISTA BOLETÍN REDIP E*. Obtenido de <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Dialnet-LaCapacitacionLaboralComoHerramientaDeMejoramiento-8116466.pdf>
- Mendoza, R., & Moreno, J. (2023). LA EDUCACIÓN SUPERIOR COMO FACTOR QUE DETERMINA EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES AL TRABAJO REMUNERADO. *Scielo*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n4/2218-3620-rus-15-04-512.pdf>
- MERMA, G., GAVILÁN, D., MOLINA, D., & URREA, M. (2021). EL IMPACTO DE LOS ROLES DE GÉNERO EN LAS ACTITUDES. *Revista de Pedagogía*

- BORDÓN, 73(2). Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/116968/1/Merma-Molina_et al_2021_Bordon.pdf
- Ministerio de trabajo, M. (2021). *PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2021-2025*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/plan-estrategico_2_ajustado-actualizado-1.pdf
- Morales, L. (2023). El desempleo y la violencia contra la mujer en Guatemala. *Revista del Centro Universitario de Zacapa*, 6(1). Obtenido de <https://revistacunzac.com/index.php/revista/article/view/91/165>
- Moreira, D., Cajas, C., & Moreno, P. (2022). Desigualdad laboral como forma de violencia contra las mujeres en el Ecuad. *scielo*. Obtenido de <https://ve.scielo.org/pdf/is/v7n12/2542-3371-is-7-12-59.pdf>
- Moya, D. L. (2021). Las políticas públicas como garantía de los derechos fundamentales. *Revista Sociedad & Tecnología*. doi:<https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.113>
- Muñoz, A., Rojas, V., & Vega, A. d. (2024). Oportunidades laborales en Ecuador: factores determinantes y tendencias del empleo 2013-2022. *Scielo*. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.12735340>
- Muñoz, K., & Pangol, A. (2021). *IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL ECUATORIANO*. *Revista Universidad y Sociedad*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n3/2218-3620-rus-13-03-222.pdf>
- Naciones Unidas Ecuador. (2022). *Perfil Nacional sobre Igualdad de Género*. Obtenido de <https://ecuador.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/Perfil%20Nacional%20sobre%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero%20Ecuador.pdf>
- Navarro, Y., & Climent, J. (2023). Significados psicosociales del desempleo. *Tendencias Sociales. Revista de Sociología*. Obtenido de <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/39694-Texto%20del%20art%C3%ADculo-113932-1-10-20240126.pdf>
- OIT. (2022). América Latina y Caribe: Políticas .
- ONU. (2025). ONU. Obtenido de ONU: <https://news.un.org/es/story/2025/03/1537131>
- Orta, A. F., Flores, |. I., Velasco, J. D., & Revilla, N. F. (2021). *Roles y estereotipos de género*. Obtenido de <https://dgetaycm.sep.gob.mx/storage/recursos/2022/08/J85MlpvBtg-2%20Roles%20y%20estereotipos%20de%20g%C3%A9nero.pdf>
- PDOT Santa Rosa, p. d. (2020). *PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL DEL CANTÓN SANTA ROSA – EL ORO 2019-2023*. Obtenido de <file:///C:/Users/PERSONAL/OneDrive/Documentos/SOCIOLOGIA%20DE%20LA%20EDUCACI%C3%93N/SANTA%20ROSA%20PROYECTO/PDOT%20SANTA%20ROSA%202019-2023.pdf>

- PDYOT de la Provincia de El Oro. (2022). *PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL DE LA PROVINCIA DE EL ORO*. Obtenido de <https://datos.eloro.gob.ec/PDF%20PDYOT/PDYOT%20PROVINCIAL%20EL%20ORO.pdf>
- Pérez, k., & Alfonso, D. (2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Scielo*, 11(2), 1-14. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v11n2/2310-340X-cod-11-02-e624.pdf>
- Plan de Creación de Oportunidades. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades*. Obtenido de https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/plan_de_creacion_de_oportunidades.pdf
- Plan Nacional De Desarrollo, P. (2024). *PLAN NACIONAL DE DESARROLLO*. Obtenido de <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/PND2024-2025.pdf>
- PNDU. (2023). *PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO*. Obtenido de <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/estrategia-regional-de-igualdad-de-genero-2023-2025.pdf>
- RAMOS, S., & RAMOS, V. (2024). Realidad social y económica de las mujeres desempleadas en la provincia Valverde, Republica Dominicana. *REVISTA ESPACIOS*, 45(06). doi:10.48082/espacios-a24v45n06p02
- Sentís, M. C., Gorjón, L., & Rica, S. d. (2023). *El alcance de la desigualdad de oportunidades en España*. Bilbao: Fundación ISEAK. Obtenido de <https://iseak.eu/wp-content/uploads/2023/01/el-alcance-de-la-desigualdad-de-oportunidades-en-espana-2023-03-07-el-alcance-de-la-desigualdad-de-oportunidades-en-espana.pdf>
- Sumba, Y., Cindy, R., Rocio, S., & Tumbaco, L. (2020). El desempleo en el ecuador: causas y consecuencias. Obtenido de <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Dialnet-ElDesempleoEnElEcuador-7659441.pdf>
- Suqui, J., & Gamboa, S. (2023). Principios de igualdad y no discriminación de género en la contratación laboral. *Codigo cientifico de investigación*. Obtenido de <http://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/110/221>
- Universidad Nacional de Rosario. (2024). Desigualdad de género en números 2024. Obtenido de <https://unr.edu.ar/wp-content/uploads/2024/03/Desigualdad-de-genero-en-numeros-2024-.pdf>
- Vélez, L. V. (2004). *LA INVESTIGACION CUALITATIVA*. Obtenido de https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/velez_vera__investigacion_cualitativa_pdf.pdf
- Vera, P. (2006). *LA DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL*. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/wcms_decl_wp_29_sp%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/wcms_decl_wp_29_sp%20(1).pdf)

- Villar, C. d. (2024). La Investigación Cuantitativa. Obtenido de https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/investigacion_cuantitativa/unidad1_pdf1.pdf
- Villena, D. (2024). *La realidad invisible del trabajo remunerado del hogar en Ecuador; un llamado a la acción social sindical*. Obtenido de <https://rosalux.org.ec/pdfs/realidad-invisible-trabajo-remunerado-del-hogar-ecuador.pdf>
- Winkler, M. C. (2022). Desigualdad económica, una amenaza para el desarrollo sostenible. Obtenido de https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32884/1/N_03_22_Desigualdad_economica_una_amenaza_para_el_desarrollo_sostenible.pdf
- Zabala, M. d. (2022). *INTERSECCIONALIDAD, EQUIDAD Y POLÍTICAS SOCIALES*. Ediciones Acuario, Centro Félix Varela, 2022. Obtenido de <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2022/07/Interseccionalidad-equidad-y-politicas-sociales-2.pdf#page=21>

ANEXOS

Encuesta

 UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE SOCIOLOGÍA
ENCUESTA DIRIGIDA A MUJERES DEL CANTÓN SANTA ROSA.
OBJETIVO: Conocer la percepción, experiencias y condiciones relacionadas con la desigualdad de oportunidades y su incidencia en la desocupación laboral de las mujeres del casco central del cantón Santa Rosa.
Nota: Este cuestionario tiene carácter anónimo, con fines investigativos. <i>Gracias por su colaboración</i>
1. INFLUENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, EN LAS OPORTUNIDADES LABORALES DE LAS MUJERES EN EL CANTÓN SANTA ROSA. 1.1 ¿Ha sentido que ha sido tratada de manera injusta o con menos oportunidades laborales en comparación con los hombres, debido a su género? a) Sí b) No c) No estoy segura 1.2 ¿En qué aspectos cree usted que la discriminación de género en el ámbito laboral se manifiesta con mayor frecuencia en el cantón Santa Rosa? a) Acceso a empleos con salarios justos b) Oportunidades de ascenso o promoción c) Diferencias salariales entre hombres y mujeres d) Falta de consideración por derechos familiares e) Comentarios sexistas o ambiente laboral hostil f) No he percibido discriminación 1.3 ¿Considera usted que existen las mismas oportunidades laborales para hombres y mujeres en el cantón Santa Rosa? a) Sí b) No c) No sabe / No responde 1.4 ¿Cuál de los siguientes factores cree usted que limita más el acceso de las mujeres a oportunidades laborales en el cantón Santa Rosa? a) Falta de educación o capacitación técnica b) Discriminación de género c) Derechos familiares o del hogar d) Falta de redes o contactos laborales e) Escasez de ofertas laborales adecuadas para mujeres
2. PAPEL QUE CUMPLEN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS INCLUSIVAS Y LA DESIGUALDAD DE ROLES A LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA

REDUCCIÓN DE LA DESOCUPACIÓN FEMENINA EN EL CANTÓN SANTA ROSA.

2.1. ¿Considera usted que existen políticas públicas inclusivas que promuevan el acceso igualitario al empleo para las mujeres en el cantón Santa Rosa?

- a) Sí
- b) No
- c) No estoy segura

2.2 ¿Ha sido beneficiada directa o indirectamente por algún programa o política pública (como capacitaciones, créditos, ferias laborales, etc.) orientado a mejorar el empleo femenino en el cantón Santa Rosa?

- a) Sí
- b) No

De _____ ser _____ afirmativa, _____ ¿cuál _____ o _____ cuáles-
? _____

2.3 ¿Considera usted que las responsabilidades domésticas y de cuidado (como el trabajo en el hogar, cuidado de hijos o familiares) han limitado sus oportunidades de acceder o mantenerse en un empleo remunerado?

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

2.4 ¿Cree usted que las políticas públicas actuales (por ejemplo: programas de empleo, capacitación, ¿cuidado infantil) consideran adecuadamente las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras?

- a) Sí, en gran medida
- b) Parcialmente
- c) No, en absoluto
- d) No conozco estas políticas

2.5 ¿Ha participado usted en algún programa o proyecto laboral impulsado por el gobierno local (municipio, MIES, etc.) que promueva la inclusión laboral femenina?

- a) Sí, y me ayudó a encontrar empleo
- b) Sí, pero no obtuve empleo
- c) No he participado
- d) No conozco estos programas

3. INFLUENCIA DEL NIVEL EDUCATIVO Y DE CAPACITACIÓN EN LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO DE LAS MUJERES EN SANTA ROSA.

3.1 ¿Ha recibido algún tipo de capacitación laboral o técnica en los últimos 3 años?

- a) Sí
- b) No

De _____ ser _____ afirmativa, _____ ¿cuál _____ o _____ cuáles?

3.2 ¿Ha tenido dificultades para acceder a un empleo por no poseer formación académica adecuada o experiencia?

- a) Sí
- b) No

3.3 ¿Estaría dispuesta a participar en programas de capacitación gratuitos ofrecidos por instituciones públicas o privadas para mejorar sus oportunidades laborales?

- a) Sí
- b) No

c) Tal vez

Muchas Gracias por su tiempo

Entrevistas



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE SOCIOLOGÍA**

**ENTREVISTA DIRIGIDA AL SECRETARIO EJECUTIVO DEL
DEPARTAMENTO DE CONSEJO CANTONAL DE PROTECCIÓN DE
DERECHOS**

OBJETIVO: Conocer la percepción, experiencias y condiciones del secretario del departamento de consejo de protección de derechos relacionadas con la desigualdad de oportunidades y su incidencia en la desocupación laboral de las mujeres del cantón Santa Rosa.

Gracias por su colaboración

1. INFLUENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, EN LAS OPORTUNIDADES LABORALES DE LAS MUJERES EN EL CANTÓN SANTA ROSA.

1.1 ¿Qué acciones ha emprendido el Consejo para abordar o prevenir la discriminación laboral por razones de género?

1.2 ¿Cómo describiría las oportunidades laborales disponibles actualmente para las mujeres en el cantón?

1.3 ¿Cree que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para acceder a empleos con salarios justos?

2. PAPEL QUE CUMPLEN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS INCLUSIVAS Y LA DESIGUALDAD DE ROLES A LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA REDUCCIÓN DE LA DESOCUPACIÓN FEMENINA EN EL CANTÓN SANTA ROSA.

2.1 ¿Qué tipo de políticas públicas inclusivas se han implementado desde el Consejo o el municipio para mejorar la inserción laboral de las mujeres?

2.2 ¿Cómo influyen los roles tradicionales de género en las decisiones laborales de las mujeres en el cantón?

¿Se ha trabajado desde el Consejo en procesos de sensibilización o cambio cultural en este aspecto?

2.3 ¿Qué datos o percepciones tiene sobre la tasa de desocupación femenina en Santa Rosa?

3. INFLUENCIA DEL NIVEL EDUCATIVO Y DE CAPACITACIÓN EN LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO DE LAS MUJERES EN SANTA ROSA.

3.1 ¿Qué relación observa entre el nivel educativo/capacitación técnica y la inserción laboral de las mujeres del cantón?

¿Qué estrategias considera necesarias para garantizar un acceso equitativo al trabajo en el cantón?

Muchas Gracias por su tiempo

Entrevista Jefe Politico



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE SOCIOLOGÍA**

ENTREVISTA DIRIGIDA A PRESIDENTE DE LA JEFE POLITICO

OBJETIVO: Obtener información desde la visión institucional sobre las políticas públicas, roles de género y acciones de parte del gobierno local frente a la desocupación femenina en el casco central del cantón Santa Rosa.

Gracias por su colaboración

PAPEL QUE CUMPLEN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS INCLUSIVAS Y LA DESIGUALDAD DE ROLES A LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA REDUCCIÓN DE LA DESOCUPACIÓN FEMENINA EN EL CANTÓN SANTA ROSA.

1.1 ¿Desde su cargo como jefe Político, ¿cómo percibe la situación actual del empleo femenino en el casco central del cantón Santa Rosa?

1.2 ¿Qué medidas o programas ha impulsado o coordinado el Gobierno Nacional para promover la equidad de género en el ámbito laboral?

1.3 ¿Cree usted que existen diferencias notables en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres en el cantón? ¿Podría dar ejemplos?

1.4 En cuanto al acceso a empleos con salarios justos, ¿cuál es la situación específica de las mujeres en Santa Rosa?

1.5 ¿Se han implementado políticas públicas inclusivas enfocadas en la reducción de la desocupación femenina? Si es así, ¿cuáles han sido los resultados?

1.6 ¿Considera que los roles de género tradicionales aún influyen en la participación laboral de las mujeres en el cantón? De ser afirmativo, ¿Qué acciones podrían modificarlos?

1.7 ¿Cuál es la relación entre el nivel educativo o de capacitación de las mujeres y sus posibilidades reales de obtener un empleo?

1.8 ¿Qué iniciativas existen para mejorar el acceso a la educación técnica o profesional para las mujeres de sectores urbanos populares?

1.9 ¿Cómo se articula el trabajo del Gobierno con el sector privado para generar empleo femenino en el casco central?

1.10 Finalmente, ¿qué recomendaciones haría para que las políticas públicas contribuyan de forma más efectiva a reducir la desocupación laboral femenina en Santa Rosa?

Muchas Gracias por su tiempo

