



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

CARRERA DERECHO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

TÍTULO

“ESTUDIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN CARGOS
GERENCIALES Y JUNTAS DIRECTIVAS DE INSTITUCIONES EN LA CIUDAD DE
GUARANDA EN EL AÑO 2021”.

AUTORA

IVETH ARACELY ROMERO RODAS

TUTOR

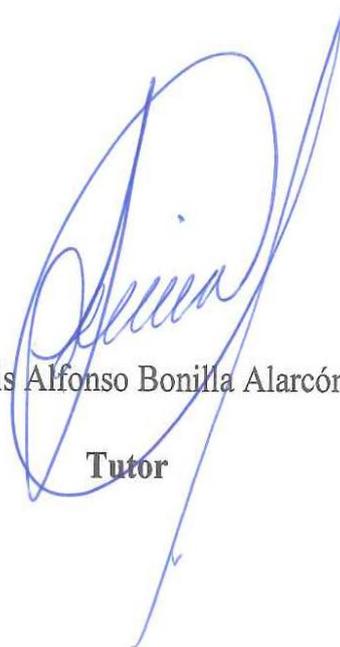
DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

2023

GUARANDA-ECUADOR

Certificación de aprobación

En mi calidad de tutor del Trabajo de Integración Curricular, presentado por **Iveth Aracely Romero Rodas**, para optar por el Grado de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República; cuyo título es: **“ESTUDIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN CARGOS GERENCIALES Y JUNTAS DIRECTIVAS DE INSTITUCIONES EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2021”**, considera que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luis Alfonso Bonilla Alarcón', is written over the typed name and title.

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Tutor

Declaración juramentada de autoría

Yo **Iveth Aracely Romero Rodas**, portadora de la cédula No. **050410685-7**, egresada de la carrera de Derecho de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema **“ESTUDIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN CARGOS GERENCIALES Y JUNTAS DIRECTIVAS DE INSTITUCIONES EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2021”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, docente de la carrera señalada; por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente:



Autor

Iveth Aracely Romero Rodas

C.C 050410685-7

1 NOTARÍA PRIMERA DEL CANTÓN SALCEDO

2 ESCRITURA N° 20230505001P01446

3 DECLARACIÓN JURAMENTADA

4 OTORGA.- IVETH ARACELY ROMERO RODAS

5 CUANTÍA.- INDETERMINADA

6 COPIA.- *Primera*



Augusto Molina Viteri
NOTARIO

7

8 En la ciudad de San Miguel, cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi; **hoy día**

9 **lunes veintinueve de mayo del año dos mil veintitrés**; ante mi **Doctor**

10 **AUGUSTO MOLINA VITERI**, Notario Primero del cantón Salcedo, comparece

11 con plena capacidad, libertad y conocimiento a la celebración de la presente

12 escritura la señorita **IVETH ARACELY ROMERO RODAS**, de estado civil

13 soltera, de ocupación estudiante, domiciliada en la Urbanización La Tebaida

14 (calles La Maná y Pujilí), parroquia San Miguel, cantón Salcedo, provincia de

15 Cotopaxi, teléfono cero nueve ocho siete uno cinco uno ocho tres dos, correo

16 electrónico ivetharacely2811@gmail.com; por sus propios y personales

17 derechos.- La compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor

18 de edad, hábil en derecho para contratar y contraer obligaciones, a quien de

19 conocerla doy fe, en virtud de haberme exhibido su documento de

20 identificación.- Advertida la compareciente por mí el Notario de los efectos y

21 resultados de esta escritura, así como examinada que fue en forma aislada y

22 separada de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción,

23 amenaza, temor reverencial, ni promesa o seducción, me pide que eleve a

24 escritura pública está su **DECLARACION JURAMENTADA**.- Al efecto

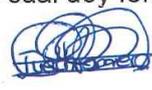
25 juramentada que fue en legal y debida forma, advertida de las penas del

26 perjurio y de la obligación de decir la verdad, expone y manifiesta: Yo IVETH

27 ARACELY ROMERO RODAS, portadora de la cédula de ciudadanía número

28 cero cinco cero cuatro uno cero seis ocho cinco siete; egresada de la carrera

1 de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de
2 la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y
3 voluntaria que el trabajo de investigación con el tema "ESTUDIO SOBRE LA
4 DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN CARGOS GERENCIALES Y JUNTAS
5 DIRECTIVAS DE INSTITUCIONES EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL
6 AÑO 2021", ha sido realizado por mi persona con la dirección de mi tutor el
7 Doctor LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN, docente de la carrera antes
8 señalada; por tanto dicho trabajo de investigación es de mi autoría, en tal
9 sentido dejo constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo del
10 precitado trabajo de investigación se han elaborado en base a la recopilación
11 bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y
12 demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.- Hasta aquí
13 la Declaración Juramentada de la compareciente.- Para la celebración y
14 otorgamiento de la presente escritura se observaron los preceptos legales que
15 el caso requiere; y, leída que le fue por mí el Notario a la compareciente,
16 aquella se ratifica en la aceptación de su contenido y firma conmigo, todo en
17 unidad de acto; se incorpora al protocolo de esta Notaría la presente escritura,
18 de todo lo cual doy fe.



20 IVETH ARACELY ROMERO RODAS C.C. 0504106857

22 DR. AUGUSTO MOLINA VITERI DR. AUGUSTO
MOLINA VITERI DR. AUGUSTO MOLINA VITERI
23 DR. AUGUSTO MOLINA VITERI DR. AUGUSTO
MOLINA VITERI DR. AUGUSTO MOLINA VITERI
24 DR. AUGUSTO MOLINA VITERI DR. AUGUSTO
MOLINA VITERI DR. AUGUSTO MOLINA VITERI
25 DR. AUGUSTO MOLINA VITERI DR. AUGUSTO
MOLINA VITERI DR. AUGUSTO MOLINA VITERI
26 DR. AUGUSTO MOLINA VITERI DR. AUGUSTO
MOLINA VITERI DR. AUGUSTO MOLINA VITERI
27 DR. AUGUSTO MOLINA VITERI DR. AUGUSTO
MOLINA VITERI DR. AUGUSTO MOLINA VITERI
28 DR. AUGUSTO MOLINA VITERI DR. AUGUSTO
MOLINA VITERI DR. AUGUSTO MOLINA VITERI

DR. AUGUSTO MOLINA VITERI
NOTARIO PRIMERO DEL CANTÓN SALCEDO

Sé otorgó ante mí, y en FE de ello
confiero esta *Iveth Aracely Romero Rodas*
COPIA CERTIFICADA sellada y firmada
el mismo día de su celebración.

DR. AUGUSTO MOLINA VITERI
NOTARIO PRIMERO DEL CANTÓN SALCEDO



Reporte de similitud de URKUND

Para: Iveth Romero

De: Dr. Luis Alfonso Bonilla

Asunto: Informe de Urkund

Fecha: viernes 12 de mayo de 2023

Adjunto a la presente encontrará el informe de urkund, con un porcentaje del 9% de similitud, informe correspondiente al trabajo de investigación titulado “ESTUDIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN CARGOS GERENCIALES Y JUNTAS DIRECTIVAS DE INSTITUCIONES EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2021”.



Document Information

Analyzed document	ESTUDIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN CARGOS GERENCIALES Y JUNTAS DIRECTIVAS DE INSTITUCIONES EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2021.docx (D166667968)
Submitted	2023-05-12 01:27:00
Submitted by	
Submitter email	ivromero@mailes.ueb.edu.ec
Similarity	9%
Analysis address	lbonilla.ueb@analysis.urkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

- Submitted text
As student entered the text in the submitted document.
- Matching text
As the text appears in the source.


LUIS ALFONSO BONILLA ROMERO

Dedicatoria

Dedico primeramente a Dios quien a lo largo de mi vida me dio fortaleza para afrontar las dificultades que se presentaron en mi camino, por mantenerme con salud y sobre todo con la esperanza de lograr todo lo propuesto.

A mis padres quienes me apoyaron en todo momento y nunca me negaron la oportunidad de seguir adelante con mis metas, me inspiraron a seguir esta carrera y sobre todo estuvieron en cada tropiezo para mí con sus consejos y cariño incondicional.

A mi hermano quien a pesar de que no se encontró junto a mí físicamente, sé que desde el cielo estuvo y estará para mí en cada momento difícil y feliz.

Iveth Aracely Romero Rodas

Agradecimiento

Le agradezco a Dios y a mis padres por cada momento de paciencia, apoyo, educación y valores que me brindaron a lo largo de mi vida, para llegar a ser la persona que soy actualmente, sobre todo a mi mamá quien es mi pilar fundamental para seguir adelante, por todo el cariño que me da, el apoyo incondicional de madre y por los consejos que me hacen ser una mejor persona.

Le agradezco a mi hermano quien en su momento estuvo para mí con los mejores consejos de vida, y que hoy en día me sirvieron de mucho para alcanzar las metas que me propuse.

Finalmente le agradezco a mi tutor el Dr. Luis Bonilla quien ha sido como un padre para mí, me apoyó en todo momento a lo largo de estos últimos ciclos académicos, quien estuvo aconsejándome para cada vez ir mejorando y no cometer errores a lo largo de mi vida estudiantil.

Iveth Aracely Romero Rodas

Índice

Certificación de aprobación	II
Declaración juramentada de autoría.....	III
Reporte de similitud de URKUND	VI
Dedicatoria.....	VII
Agradecimiento.....	VIII
Índice.....	IX
Índice de tablas	XII
Índice de ilustraciones.....	XIII
CAPÍTULO I	1
1. Título	1
1.2 Resumen	2
1.3 Glosario de términos.....	6
1.4 Introducción.....	8
1.5 Descripción del problema.....	10
1.6 Formulación del problema.....	10
1.7 Hipótesis	11
1.8 Variables	11
1.8.1 Independiente.....	11
1.8.2 Dependiente	11
1.9 Objetivos.....	12
1.9.1 Objetivo General.....	12

1.9.2	Objetivos Específicos	12
1.10	Justificación.....	13
CAPÍTULO II		15
2.	Marco teórico	15
2.1	Discriminación Laboral	17
2.2	Discriminación laboral por género	20
2.3	Marco histórico.....	21
2.4	Marco legal	23
2.4.1	Constitución del Ecuador.....	23
2.4.2	Código de Trabajo	25
2.4.3	Código Orgánico Integral Penal	26
CAPÍTULO III- METODOLOGÍA		27
3.	Método de investigación	27
3.1	Tipo de investigación.....	27
3.2	Técnicas e instrumentos de investigación	28
3.3	Criterio de inclusión y criterio de exclusión.....	29
3.4	Población y muestra.....	29
3.5	Localización Geográfica del estudio	30
CAPÍTULO IV.....		32
4.	Resultados y Discusión	32
4.1	Resultados.....	32
4.2	Discusión	43

CAPÍTULO V	46
5. Conclusiones y Recomendaciones	46
5.1 Conclusiones.....	46
5.2 Recomendaciones	47
BIBLIOGRAFÍA	48
Anexo I.....	50
Anexo II	52

Índice de tablas

Tabla 1. Oportunidades laborales	32
Tabla 2. Cumplimiento de normativa en selección al personal	34
Tabla 3. Desempeño de mujeres en funciones de diferentes cargos.....	35
Tabla 4. Reglamento de la institución	36
Tabla 5. Toma de decisiones por parte de mujeres.....	37
Tabla 6. Mujeres como un género débil y sentimental	38
Tabla 7. Hombres destinados a ocupar grandes cargos	39
Tabla 8. Cargos de renombre ocupados por madres.....	40
Tabla 9. Machismo en cuestiones laborales.....	41
Tabla 10. Respeto a los derechos de trabajo equidad de género.	42

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Oportunidades laborales.....	33
Ilustración 2. Cumplimiento de normativa en selección al personal.....	34
Ilustración 3. Desempeño de mujeres en funciones de diferentes cargos	35
Ilustración 4. Reglamento interno de la institución.....	36
Ilustración 5. Toma de decisiones por parte de mujeres.....	37
Ilustración 6. Mujeres como un género débil y sentimental.	38
Ilustración 7. Hombres destinados a ocupar grandes cargos.	39
Ilustración 8. Cargos de renombre ocupados por madres	40
Ilustración 9. Machismo en cuestiones laborales	41
Ilustración 10. Respeto a los derechos de trabajo y equidad de género.....	42

CAPÍTULO I

1. Título

“ESTUDIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN CARGOS GERENCIALES Y JUNTAS DIRECTIVAS DE INSTITUCIONES EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2021”.

1.2 Resumen

El Ecuador es un país dentro del cual se respetan todos los derechos que se encuentran tipificados en la carta magna, la misma que es la madre de todo el ordenamiento jurídico. Desde este punto es necesario establecer que entre estos derechos se encuentra establecido el derecho al trabajo que además de esto es considerado como un deber social y derecho económico, debido a que tanto mujeres como hombres mantienen la economía de su hogar en base a su vida laboral.

El derecho al trabajo es muy importante en la vida de cada ser humano, ya que es un eje transversal en la vida económica de cada persona y sus familias, es un deber del Estado garantizar sin ningún tipo de discriminación el cumplimiento de este derecho

El derecho constitucional al trabajo, igualdad de género y la no discriminación, son fundamentales para que cada una de las personas puedan tener una vida digna ante la sociedad, puesto a que de este punto parte el respeto y la evolución que ha tenido el ser humano con el pasar de los años y la lucha constante en la cual se han visto inmersos los trabajadores, tanto hombres como mujeres han luchado para que se cumplan sus derechos, muchos han dado su vida por esta causa, aunque sin embargo actualmente somos una sociedad aparentemente desarrollada y que sobre todo respeta los derechos, pero sin embargo el tabú hacia el trabajo que realiza la mujer sigue presente, ya que para la sociedad en general aún existen trabajos que son destinados exclusivamente para los hombres y más no para una mujer, pese a que tenga las mismas capacidades y estén en las mismas condiciones.

En el proyecto investigativo se analizará la posible vulneración del derecho al trabajo, igualdad de género y la discriminación de las mujeres en los cargos gerenciales y juntas directivas de las instituciones de Guaranda, provincia de Bolívar y cómo afecta la estabilidad emocional y económica de las mismas ante la sociedad.

Con el resultado de la presente investigación se busca ayudar en la solución a la problemática encontrada, con el fin de que no se vulneren los derechos de las mujeres de una forma inconsciente, sino más bien que la sociedad y los directivos de las empresas les den el lugar y cargo que se merecen dentro de las diferentes empresas e instituciones, esto con la finalidad de que para las nuevas generaciones ya no exista ningún tabú y se respeten los derechos establecidos en la carta magna, tanto en beneficio de hombres como mujeres.

Palabras Claves: Derechos, Economía, Discriminación, Vulneración, Género, Igualdad

Abstract

Ecuador is a country in which all the rights that are typified in the Magna Carta, which is the mother of all the legal system, are respected. From this point it is necessary to establish that among these rights is established the right to work, which is also considered as a social duty and economic right, because both women and men maintain the economy of their home based on their working life.

The right to work is very important in the life of every human being, since it is a transversal axis in the economic life of every person and their families, it is a duty of the State to guarantee without any type of discrimination the fulfillment of this right.

The constitutional right to work, gender equality and non-discrimination are fundamental for each person to have a dignified life in society, since this is the starting point for the respect and evolution that human beings have had over the years and the constant struggle in which workers have been immersed, both men and women have fought for their rights to be fulfilled, Many have given their lives for this cause, although we are currently an apparently developed society that respects the rights, but nevertheless the taboo towards the work done by women is still present, since for society in general there are still jobs that are intended exclusively for men and not for women, even though they have the same capabilities and are in the same conditions.

The research project will analyze the possible violation of the right to work, gender equality and discrimination of women in management positions and boards of directors of institutions in Guaranda, Bolivar province and how it affects the emotional and economic stability of women in society.

With the result of the present investigation, we seek to help in the solution to the problem found, so that the rights of women are not violated in an unconscious way, but rather that society and the directors of the companies give them the place and position they deserve

within the different companies and institutions, so that for the new generations there is no longer any taboo and the rights established in the Magna Carta are respected, both for the benefit of men and women.

Keywords: Rights, Economy. Discrimination, Violation, Gender, Equality

1.3 Glosario de términos

Competencia: Contienda, disputa. Oposición, rivalidad; sobre todo en el comercio y la industria. Atribución, potestad, incumbencia. Idoneidad, aptitud. Capacidad para conocer una autoridad sobre una materia o asunto (Torres, 1993).

Daño: En sentido amplio, toda suerte de mal material o moral, más particularmente, el detrimento, perjuicio o menoscabo que por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes (Torres, 1993).

Deber: Necesidad moral de una acción u omisión, impuesta por ley, pacto o decisión unilateral irrevocable, para servicio o beneficio ajeno y cumplimiento de los fines exigidos por el orden social humano, el fundamento inmediato del deber jurídico se señala en el orden procedente de las relaciones naturales de la sociedad; y el remoto, como surgido de la sociabilidad (Torres, 1993).

Derecho: Conjunto de leyes, colección de principios, preceptos y reglas a que están sometidos todos los hombres en cualquiera sociedad civil, para vivir conforme a justicia y paz; y a cuya observancia pueden ser exigidos por la fuerza.

Discriminación laboral: Distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Discriminación de género: Se refiere a las condiciones o actitudes que promueven estereotipos de roles sociales establecidos en diferencias sexuales.

Doméstico: Perteneciente o relativo a la casa. Hogareño. Familiar. Lo mismo que amansado, cuando se aplica a animales. Criado que sirve en una casa de familia

Autonomía económica: La capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres.

Género: El género se refiere a los roles, las características y oportunidades

definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias.

Igualdad de género: Es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley.

Machismo: Actitud o manera de pensar de quien sostiene que el hombre es por naturaleza superior a la mujer.

1.4 Introducción

Partiendo de los derechos establecidos dentro de la Constitución del Ecuador como el derecho a la igualdad, la no discriminación y el derecho al trabajo, los cuales se consideran como fundamentales tanto para la economía como realización del ser humano, puesto a que la sociedad y las familias en general necesitan encontrarse en buen estado económico para poder salir adelante ya sea en educación, alimentación, pagos de servicios básicos del hogar, vestimenta, salud entre otros, y la manera más lógica para solventar estos gastos es mediante un sueldo o salario del trabajador obtenido mediante su trabajo, al hacer énfasis a la no discriminación se trata de que una mujer al momento de buscar un trabajo dentro de una institución al tener las mismas capacidades y conocimientos puede llegar a obtener grandes cargos gerenciales y también ser parte de juntas directivas, y más no dar privilegios a los hombres para estos puestos de trabajo.

El presente proyecto de investigación, radica en el estudio sobre la discriminación de género en cargos gerenciales y juntas directivas en instituciones, mediante el análisis de los derechos que se llegan a vulnerar al existir o darse este tipo de discriminación contra las mujeres, es por ello que al ser estos amparados por la carta magna deben ser respetados y cumplirse, mediante el estudio del tema vamos a ver desde el pasado como la mujer fue tratada ante la sociedad desde cuando recolectaba frutos, se dedicaba a la crianza de los hijos y el cuidado del hogar, y como tuvo que luchar durante varios años a lo largo de la historia para poder llegar a la actualidad en donde ya cuenta con derechos, oportunidades y demás beneficios , aunque sin embargo aún existe el machismo el cual es uno de los principales problemas para que las mujeres sean consideradas como algo más que un género sensible que debe dedicarse a su hogar e hijos, muchas mujeres aún hacen caso a ese tipo de estereotipos pasados, sin embargo hay otras que han demostrado que las mujeres son muy capaces como los hombres y pueden llegar a ocupar grandes cargos en diferentes

instituciones aunque sea con sacrificio, las mujeres al igual que los hombres somos capaces de lograr todas las metas que nos proponemos y con ello se va a demostrar mediante la investigación si existe un cambio positivo en favor de las mujeres en cuanto a la discriminación que vivimos durante muchos años, y si la sociedad acepta esta nueva realidad o simplemente mantienen el tema como un tabú.

1.5 Descripción del problema

Partiendo de lo previsto en la norma constitucional, los ecuatorianos debemos tener el mismo nivel de oportunidades para acceder a cualquier ámbito de carácter laboral, participando en igualdad de condiciones en los diferentes procesos de selección de personal que aplican las diferentes empresas e instituciones para vincular a la nómina empresarial a personal calificado y capacitado según su perfil profesional y méritos, pasando a segundo plano el hecho de ser hombre o mujer.

El Ecuador del siglo XXI aun con los avances constitucionales y legales que han permitido implementar políticas de igualdad y no discriminación, seguimos viviendo en una sociedad machista en la cual parece ser que muchos cargos directivos y de gestión estén hechos solo para los hombres, y aún otras actividades menos importantes para las mujeres como por ejemplo la conducción de un bus interprovincial nos llama la atención de sobremanera cuando vemos que quien conduce es una mujer.

Aun en la actividad política ha tenido que reformarse el Código de la democracia para exigir que en las diferentes candidaturas pluripersonales al menos el 30% deban estar encabezadas por mujeres, lo cual en muchos casos ha ocasionado que se llene esos espacios solamente considerando una situación de género más no la capacidad laboral y experiencia para el cargo.

1.6 Formulación del problema

La falta de oportunidad para las mujeres que continúa ocurriendo en la actualidad por parte de las empresas e instituciones al momento de contratar personal para cargos gerenciales y de dirección ya que sigue existiendo la discriminación al momento de selección entre un hombre y una mujer, dando paso así a que se vulnere el derecho al trabajo, la igualdad de género y la no discriminación.

1.7 Hipótesis

La discriminación de género en cargos gerenciales y juntas directivas ocasiona menos oportunidades laborales para las mujeres

1.8 Variables

1.8.1 Independiente

Discriminación de género en cargos gerenciales y juntas directivas,

1.8.2 Dependiente

Ocasiona menos oportunidades laborales para las mujeres.

1.9 Objetivos

1.9.1 Objetivo General

Analizar el grado de importancia que tiene tanto el derecho al trabajo como la igualdad de género y la no discriminación en cuando a lo establecido dentro de nuestra carta magna y el código de trabajo, para salvaguardar los mismos asumiendo su cumplimiento y eficacia dentro de las diferentes instituciones públicas y privadas de la ciudad de Guaranda.

1.9.2 Objetivos Específicos

- Enmarcar dentro de la investigación la importancia que tiene el derecho a la igualdad de género y la no discriminación con respecto al trabajo dentro de nuestro ordenamiento jurídico.
- Buscar alternativas eficaces para que las mujeres al igual que los hombres tengan las mismas oportunidades al momento de ocupar grandes cargos dentro de las empresas e instituciones.
- Establecer las consecuencias que se dan en la vida de las mujeres al ocasionarse este tipo de discriminaciones a casusa del género, en diferentes circunstancias de carácter laboral.

1.10 Justificación

Esta investigación se justifica porque analiza el derecho de la no discriminación amparada en el artículo 11 de la Constitución de la República, donde se menciona que el estado garantiza el goce efectivo de derechos y la no discriminación por cualquier causa, por otro lado, el Código del Trabajo dispone la creación de programas de capacitación y políticas para evitar toda forma de discriminación.

La mayoría de las mujeres a pesar de contar con un trabajo remunerado aún siguen percibiendo un cierto tipo de discriminación, la misma que se da por parte de sus propios compañeros de trabajo, puesto que al ser de género femenino no somos tratadas de la misma manera que el resto, es decir aún existe machismo en los ambientes de trabajo ya sean públicos o privados. Esto se ve reflejado en los puestos de trabajo ya que se ha generalizado que las mujeres por nuestro género debemos ejercer labores propias de nosotras por así decirlo, como secretaria, asistente, entre otras y los puestos importantes o ejecutivos son reservados para el personal masculino por considerarlos propios para su género.

En el Ecuador aún existe un sinnúmero de situaciones consideradas discriminatorias en el ámbito laboral, ya sea por su etnia, capacidades especiales, color de piel o el simple hecho de ser mujeres, de esta manera en un ambiente de trabajo se desencadena conductas arbitrarias hacia nosotras lo cual vulnera no solo la salud física sino a la vez nuestra estabilidad emocional llevándonos incluso a que desarrollemos nosotras mismas un pensamiento machista hacia las demás.

Por ello la pregunta es ¿Por qué a pesar de estar en pleno siglo XXI y en un Estado garantista de derechos aún se siguen dando estas conductas? Para poder responder esta pregunta y solucionar la problemática debe existir un compromiso por parte del Estado para que se garantice la no vulneración de los derechos fundamentales de cada persona sin importar el género, estos derechos importantes y primordiales de los cuales todos

deberíamos de gozar como son la no discriminación, igualdad de género y un trabajo digno.

Para resolver esta problemática y basándonos en el principio de igualdad, el Estado como garantista de derechos y basándose en la Carta Magna busca implementar políticas que ayuden a superar esta falencia, un paso muy importante del Estado es la incorporación de mujeres a sectores públicos y privados con cargos de renombre lo cual traerá un equilibrio a las mujeres ante la sociedad.

Por estos acontecimientos mencionados anteriormente considero que la presente investigación es de suma importancia y necesaria para remarcar estas grietas en la administración del Gobierno, y de esta manera obtener un mayor conocimiento del tema, de los derechos que poseemos y que están enmarcados en nuestra Constitución, de la misma manera a las mujeres que se les han vulnerado sus derechos en los distintos lugares de trabajo ya sean estos públicos o privados, buscando con este trabajo garantizar la seguridad, el bienestar y mejorar la calidad de vida de las mujeres dentro de la sociedad.

CAPÍTULO II

2. Marco teórico

El derecho al trabajo es un derecho tanto fundamental como esencial para la realización de otros derechos humanos y forma parte indispensable de la dignidad humana, ya que toda persona tiene la libre elección de su trabajo y este debe ser tanto en condiciones satisfactorias y equitativas.

Contar con un trabajo se relaciona con una serie de motivaciones, las cuales se vinculan con la actividad misma del trabajo. Ya no es solo hacer el trabajo de forma mecánica, asumir un tiempo para poderlo hacer, sino también una serie de vínculos como las relaciones sociales que se gestan cuando se realiza un trabajo, la satisfacción de haber realizado una labor que se considera gratificante, el crecimiento personal, entre otras (Caraballo, 2017).

A pesar de la dificultad de definir la discriminación en el sentido común, e incluso su polisemia, desde la psicología social sabemos que la discriminación corresponde a la traducción en actos de los prejuicios. Se trata de un comportamiento negativo en contra de los miembros de un grupo que es objeto de una imagen negativa. La aparición de un comportamiento discriminante está relacionada con ciertas condiciones sociales y psicológicas: diferencias sociales, el estatus de los individuos, la posición de poder (Prevert, Navarro, & Bogalska, 2012).

El derecho a la no discriminación se basa en que todos los seres humanos deben ser tratados con dignidad, respeto y consideración, y sobre todo a participar en cualquier área de la vida laboral, económica, social y demás, sin ningún tipo de distinción en cuanto a su raza, sexo, idioma y demás.

Así también si analizamos dentro de la antigüedad el derecho al trabajo se encuentra desde el Código de Hammurabi, en Grecia con las asociaciones de Camaradas, en Roma con los Collegia que eran trabajadores de oficio, músicos, carpinteros, etc., en la edad media con el

régimen feudal y llegando a la era industrial, con todo esto podemos hablar de la era laboral a lo largo del tiempo pero nos damos cuenta que trabajan de una forma esclavista, sin libertades y mucho menos beneficios, ya que todo lo que los trabajadores han conseguido a lo largo del tiempo es gracias a las constantes luchas que tuvieron que pasar a lo largo de los años.

La sociedad en conjunto con la evolución económica de los pueblos establece una necesidad para organizar una norma en la materia, y con ello equilibrar tanto fuerzas sociales como económicas, el derecho laboral en el Ecuador se desarrolla mediante el proceso histórico dentro de nuestra sociedad que forma parte del Derecho Social, ya que su orientación se fundamenta en proteger a la fuerza laboral que no posee capital.

La Conferencia Internacional del Trabajo derogó los convenios del trabajo obsoleto el 30 de junio de 2017, esto con el fin de establecer normas de trabajo, formular políticas y promover programas de trabajo decente tanto para mujeres como hombres. Se puede establecer que el derecho laboral es una herramienta ya que su objetivo final se trata de regular las relaciones a fin de brindar un estilo de vida digna y de calidad para los trabajadores y trabajadoras.

Nuestro país cuenta con una Constitución en donde establece que el trabajo es un derecho y un deber social, que además se encarga de asegurar tanto la estabilidad económica como la dignidad de los trabajadores, así también hace énfasis de una remuneración justa sin ningún tipo de discriminación, pero cabe recalcar que esto no se cumple por completo por lo que se debe tener en cuenta que no se puede calificar a una persona por su color, religión o sexo, puesto a que en el aspecto laboral en cualquier cargo que una persona deba desempeñarse debe depender de su preparación y más no de cuestiones de género.

Pese a que en el transcurso del tiempo nos hemos convertido en una sociedad menos machista, aún persisten ciertos estereotipos en cuanto a cargos gerenciales y juntas directivas de instituciones y empresas, dando así nuevos problemas de pobreza en hogares con jefatura

femenina o en hogares que no cuentan con una figura paterna para ayudar económicamente en el sustento de los mismos.

Las personas desde tiempos pasados hasta la actualidad han luchado constantemente por liberarse de situaciones discriminatorias, ya que esta situación impide el progreso de la sociedad y sobre todo aumenta la desigualdad para el acceso a oportunidades laborales especialmente para las mujeres.

2.1 Discriminación Laboral

Actualmente en nuestra sociedad nos damos cuenta de cómo se realizan las entrevistas de trabajo, por lo que no es verdad que en la selección del personal se tome en cuenta únicamente los requerimientos del profesional adecuados precisamente para realizar las tareas del trabajo requerido, más bien se toman en cuenta otras condiciones tales como la edad, la vestimenta, el estado civil, el aspecto físico de la persona e inclusive si tiene hijos o no, Estos datos personales que no reflejan los conocimientos, competencia y habilidad que tiene la trabajadora o trabajador para desempeñar su trabajo, es así como parte la discriminación laboral, la misma que consiste en cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia en cuanto los tratos en relación a lo laboral, la misma que afecta directamente a la igualdad en el trato de los trabajadores en cuanto a sus ocupaciones.

A través del tiempo ciertos grupos discriminados han tenido que salir a marchas y luchar por sus derechos entre estos grupos se encuentran las mujeres, que han tenido que ser firmes para que puedan ser escuchadas a fin de que se les brinde las mismas oportunidades, esto no es reciente ya que existen los antecedentes históricos, en donde se demuestra que es casi imposible negar la discriminación que ha existido desde tiempos inmemorables, y aunque actualmente podemos decir que se progresó mucho en el aspecto de la equidad e igualdad, aún falta demasiado por cambiar la mentalidad machista de ciertos hombres y las mismas mujeres. Para las mujeres el trabajo no solo representa la generación de intercambios, sino que se

convierte en un ejercicio de empoderamiento femenino, pues ellas forjan un mayor control sobre aspectos clave de sus vidas, cuestionando su condición de subordinación en la sociedad. De esta manera, las mujeres renegocian las relaciones para participar y ejercer su papel en distintas esferas —públicas y privadas—, lo que se traduce en la posibilidad de reestructurar las sociedades con una distribución más justa y democrática del poder. Así, el mercado laboral se convierte en un peldaño importante para que las mujeres participen en la esfera productiva, como un vehículo de inserción y movilidad social, toda vez que contribuye a transformar sus ideas y expectativas, la forma en que se manifiestan y se relacionan, y, ante todo, a facilitar estrategias colectivas para integrar a la población en el camino hacia el desarrollo. A pesar de esta mirada positiva, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha traído consigo problemas de discriminación en cuanto al acceso, a las condiciones, a la retribución y a la permanencia, lo que desata una situación de inequidad entre hombres y mujeres. Tales castigos son más intensos cuando se trata de promociones a los cargos directivos, ya que las tasas relativas de mujeres promovidas a cargos decisorios y estratégicos disminuyen con el grado de la jerarquía. Este fenómeno se conoce como efecto techo de cristal, que alude a una barrera invisible que obstaculiza a las mujeres para alcanzar la cima de los escalones jerárquicos; de esta forma se limita el desarrollo de su carrera laboral, y a su vez conlleva discriminaciones salariales y ocupacionales (Martínez, 2018).

En base al párrafo anterior podemos mencionar que las mujeres más allá de trabajar por una remuneración económica, lo realizan por el hecho de sentirse fuertes y capaces por sí mismas, sin la necesidad de depender de un hombre, es por esto que actualmente las mujeres estudiamos y nos preparamos para estar en las mismas condiciones, esto contribuye en un avance para la sociedad y la igualdad de género, pero no es tan fácil como lo pintan en las normas y doctrina, esto va más allá ya que inclusive en pleno siglo XXI existen barreras para las mujeres y estos limitan las capacidades laborales de las mismas, puesto a que en cargos

como puestos gerenciales y juntas directivas la mayor parte de ocasiones son designados para un hombre y más no para una mujer , pese a tener las mismas capacidades y grado de conocimiento.

Cabe recalcar la diferencia entre sexo y género, por un lado el sexo es un cuestión de anatomía es decir que cuando nacen se determina si es un hombre o una mujer, y por otro lado el género se determina más por cuestiones socioculturales, es por ello que existen diferencias sexuales en base al comportamiento de un hombre y una mujer, de aquí parte el género masculino que hace énfasis a la dureza y fuerza, y por otro lado el género femenino con la delicadeza y debilidad, esto demuestra que el sexo no implica la diferencia que existe entre los seres humanos, sino más bien la misma sociedad es quien ha creado estos complejos que poseionan al hombre sobre la mujer.

Culturalmente el liderazgo de una mujer es cuestionado por ser menos efectivo que el de un hombre, debido a que el hombre tradicionalmente es entrenado desde niño para ejercer poder, por lo que se lo considera como más apropiado para ser un líder, además para los empleadores los hombres inspiran:

- Más seguridad y veracidad en la toma de decisiones al ser los mismos más racionales.
- Logran que se dé el cumplimiento de responsabilidades por parte de los demás trabajadores.
- Consiguen que la empresa o institución se mantenga en orden, lo que permite alcanzar los objetivos organizacionales.

Por lo contrario, en cuanto al liderazgo femenino crea una sensación totalmente contraria, ya que según el pensamiento de la sociedad las mujeres se dejan llevar por las emociones, y por esta razón se considera muchas veces que las mujeres no son aptas para puestos de grandes cargos.

En resumen, la misma sociedad es quien ha creado estos estereotipos de género, que

obstaculizan profesionalmente a las mujeres dando paso así a que por más años que transcurran, no se dé del todo la equidad de género en el ámbito laboral.

2.2 Discriminación laboral por género

Las mujeres somos conscientes de que actualmente existe aún el machismo, por lo cual muchas veces nos sentimos discriminadas en cuanto al trato con los hombres. Nos ofrecen salarios mínimos a comparación con el de los hombres y se nos excluye de ciertos cargos por el hecho de pensar o creer que no somos aptas y porque resulta más costoso ser contratadas, puesto a que en cualquier momento las mujeres podemos hacer uso de los permisos para la maternidad, además se debe tener en cuenta que muchas veces estando en la misma capacidad y nivel académico que un hombre prefieren darles el puesto inferior a las mujeres y el superior a los hombres.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 331 menciona que 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 (Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2008).

2.3 Marco histórico

A lo largo del tiempo las mujeres hemos tenido un rol tradicional dentro del hogar y este se basaba en el cuidado de los hijos, cocinar, limpiar, y atención del esposo, con la revolución industrial a finales del siglo XVIII las mujeres inician su vida laboral, pero no contaban con los mismos beneficios y derechos que los hombres, por lo que tenían una remuneración menor.

Las mujeres tienen un papel importante dentro de la historia puesto a que durante la primera y segunda guerra mundial los hombres debían ausentarse de sus puestos de trabajo para irse a la guerra y quienes tuvieron que tomar esos cargos y remplazarlos fueron las mujeres, y gracias a las mismas es que se logró mantener un equilibrio y que no exista una crisis económica. La situación de desigualdad en cuanto al género dio paso a que existan varias manifestaciones por parte de las trabajadoras, y de esto nace el “Día de la mujer”.

En el Ecuador, dentro del gobierno de Eloy Alfaro se debe destacar que el mismo priorizó a las mujeres y sus derechos, puesto que hasta esa época a una mujer se le veía de manera inferior a un hombre, y era utilizada para los quehaceres domésticos del hogar, Alfaro les dio a las mujeres la posibilidad tanto para estudiar como para acceder a la administración pública, y con ello además dándoles un grado de respeto ante la sociedad y sobre todo reconocer la igualdad de condiciones con los hombres.

Actualmente las mujeres además de continuar con el trabajo dentro del hogar, la crianza de los niños y demás cosas, se encargan de realizar diferentes actividades laborales fuera del hogar, pero sin embargo se demuestra la discriminación que existe por parte de una sociedad jerarquizada, que aún con el desarrollo en los últimos años en cuanto a los derechos estipulados en la carta magna y demás tratados internacionales, no se respetan y se da la vulneración de los mismos, como el caso del derecho al trabajo en donde se notan las remuneraciones diferenciadas entre hombres y mujeres, conductas machistas por los compañeros y jefes, que

demuestran una manera de minimizar al género femenino en las diferentes empresas e instituciones.

El mismo Código del Trabajo en actual vigencia destaca en un capítulo especial el trabajo de mujeres y de menores, estableciendo parámetros y garantías específicas al género femenino.

La igualdad en cuanto a la remuneración justa tanto para hombre y mujeres se encuentra estipulada en la normativa, sin embargo en la realidad no es así ya que solo en trabajos como albañiles se nota la diferencia al momento en que el empleador les paga, ya que un hombre gana más que una mujer, pese a realizar las mismas actividades laborales, por otro lado muy pocas mujeres logran tener puestos gerenciales y en juntas directivas esto es un aproximado del 7% esto da mucho que pensar y es que la sociedad en general debe dejar de ver a las mujeres como un género delicado y de poco liderazgo, sino más bien darnos un trato igualitario con los hombres, sin dejar de lado el respeto para los dos géneros.

2.4 Marco legal

2.4.1 Constitución del Ecuador

En la (Const., 2008 Art. 11) dispone que: El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

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.

De igual forma en su numeral nueve del mismo articulado nos da conocer que: “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución”.

En la (Const., 2008 Art. 33) dispone que: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

En la (Const., 2008 Art. 43 numeral 1) dispone que: El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

- 1.No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.

En la (Const., 2008 Art. 47 numeral 5) dispone que: El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

En la (Const., 2008 Art. 325) dispone que: El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

En la (Const., 2008 Art. 326 numerales 2 y 4) dispone que: El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

En la (Const., 2008 Art. 331) dispone que: 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.

2.4.2 Código de Trabajo

En el (Código De Trabajo , 2005 Art.2) nos da ha conocer sobre la: Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

En el (Código De Trabajo, 2005 Art.79) dispone sobre la: 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.

En el (Código De Trabajo, 2005 2005 Art.152) dispone que: Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

En el (Código De Trabajo , 2005 Art.153) dispone sobre la: Protección a la mujer embarazada. - No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

En el (Código De Trabajo, 2005 Art.154) dispone sobre la: Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto. - En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

2.4.3 Código Orgánico Integral Penal

En el (COIP., 2014 Art. 176) nos da ha conocer sobre la: Discriminación. - La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

CAPÍTULO III- METODOLOGÍA

3. Método de investigación

Cuantitativo

Se asocia a la tradición positivista, que concibe la realidad social como una estructura objetiva. Los hechos o fenómenos sociales estudiados en este trabajo son medibles y cuantificables. mediré y estableceré relaciones causales entre las variables, para explicar el problema de estudio y la realidad social actual.

Cualitativo

Se trata del procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para construir un conocimiento de la realidad social, siendo un proceso de conquista, construcción y comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan un determinado fenómeno. (Álvarez , Gayou, Camacho López, Maldonado Muñiz, & Trejo García, 2021)

Este método se aplicará para estudiar las cualidades entre la realidad de los derechos y la vulneración de los mismos, ante la discriminación de género en puestos gerenciales y juntas directivas en la ciudad de Guaranda.

3.1 Tipo de investigación

Explicativa

Se trata de la búsqueda de los hechos mediante el establecimiento de relaciones entre causa y efecto, los estudios en este tipo pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas como del aspecto de la realidad, explicando su significado en una teoría de referencia entre las leyes o generalizaciones que dan hechos o fenómenos en determinadas condiciones y siempre determinan deducciones que explican hechos particulares. (Morales, 2021)

Se aplicará este tipo de investigación con la finalidad de mostrar los estudios relacionados al tema de la discriminación de género en cargos gerenciales y juntas directivas

de instituciones, mostrando la realidad ante las vivencias de las mujeres trabajadoras de la ciudad de Guaranda.

Documental

Se trata de una técnica que se encarga en la recopilación y selección de información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías va desde la información de hechos pasados hasta los actuales. (Dzib, 2022)

Se debe aplicar este tipo de investigación para recopilar trabajos que ya trataron esta realidad anteriormente y con ello comprobar la información del problema propuesto en cuando a la discriminación de género en el ámbito laboral.

3.2 Técnicas e instrumentos de investigación

Observación

Consiste en mirar detenidamente un fenómeno, hecho o caso, tomar su información y registrarla para su posterior análisis, como un elemento fundamental de todo proceso de investigación, en él se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. (Díaz, 2021)

Se aplicará la observación al visitar diferentes instituciones de la ciudad de Guaranda, medir y percibir la problemática desde cerca.

Encuesta

Se trata de una técnica de recolección de datos a partir de un muestreo de personas, a menudo con el objetivo de generalizar los resultados para un segmento de población más grande, constituye una fuente de información fundamental, educadores y cualquiera que informe parte de la economía de la información. (Qualtrics, 2022)

La encuesta se la tomará en cuenta a un grupo determinado de mujeres y hombres de diferentes empresas e instituciones que marquen las directrices a conciencia sobre la vulnerabilidad del derecho al trabajo, igualdad de género y la no discriminación.

Análisis de documentos

Es el conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido bajo una forma diferente de su forma original, con la finalidad de posibilitar su recuperación posterior e identificarlo permitiendo detectar el esfuerzo de síntesis y encaminar el proceso de análisis del tema principal. (Valle Gastaminza, 2022)

Esta técnica es importante puesto a que mediante cada uno de los documentos que se analicen se obtendrá información relevante y auténtica.

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Criterio de inclusión

Dentro del criterio de inclusión se determina al grupo de mujeres que trabajan en juntas directivas y cargos gerenciales en empresas de la ciudad de Guaranda.

Criterio de exclusión

Se enmarca en las mujeres que prestan sus servicios en actividades distintas a las mencionadas anteriormente.

3.4 Población y muestra

Población no pase de 100

La población que se considerara en el trabajo investigativo es de 20 personas conformados por 10 mujeres y 10 hombres, de diferentes empresas e instituciones de la ciudad de Guaranda.

Muestra

Como referencia se tomará en cuenta este método de muestreo no probabilístico, el cual consistirá en seleccionar a los individuos que convienen al investigador para la muestra, para lo cual será el total de 20 personas de diferentes empresas e instituciones de la ciudad de Guaranda.

TOTAL: Se aplicarán 20 encuestas en diferentes instituciones de la ciudad de Guaranda.

3.5 Localización Geográfica del estudio

Guaranda

Mapa de la Ciudad de Guaranda



- **Caracterización física y territorial del cantón**

Nombre del GAD: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda

Fecha de creación del cantón: 24 de junio de 1824

Fecha de independencia de Guaranda: 10 de noviembre de 1820

Población total: al 2010, 91.877

Extensión: 1.897,8 km²

Ubicación: Se localiza en el centro del Ecuador en la Hoya del Chimbo al noreste de la provincia de Bolívar, dentro de las coordenadas: 1° 34' 8" Latitud Sur; y, 78° 58' 1".

Longitud

Oeste, Este: 717013 y Norte: 9843532.

Límites: Al Norte, las provincias de Tungurahua y Cotopaxi; al Sur, los cantones San José de Chimbo y San Miguel de Bolívar; al Este, las provincias de Chimborazo y Tungurahua; y al Oeste, los cantones Las Naves, Echeandía y Caluma.

Superficie: 189.209 Has. 189.2 Km²

Altitud: 2.668 msnm (ciudad de Guaranda).

Temperatura: 13.5° C promedio en Guaranda. Existe una variación de 2° C en el páramo y 24° C en el subtrópico.

CAPÍTULO IV

4. Resultados y Discusión

4.1 Resultados

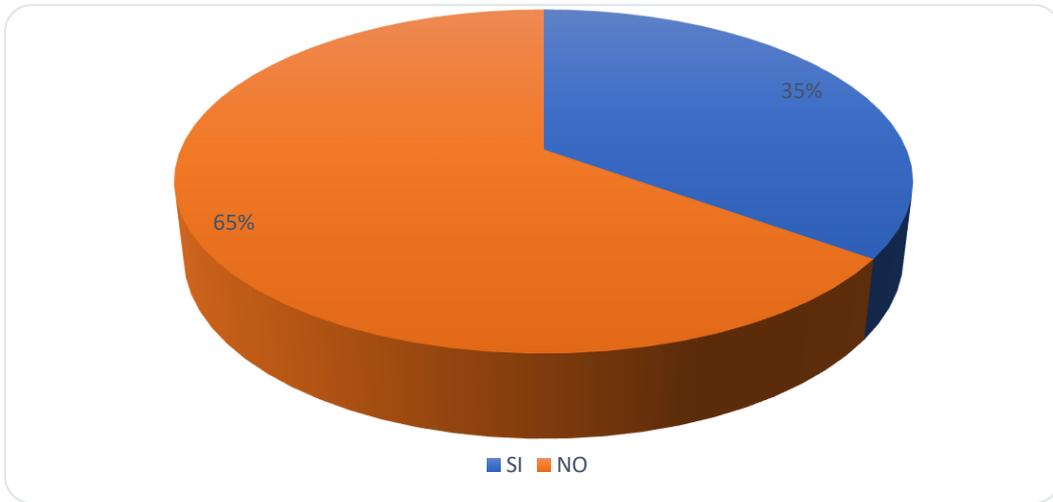
Los resultados del estudio del Proyecto de Investigación fueron realizados mediante encuestas que se conformaron por diez preguntas, con esto se evidenció la situación actual de las mujeres en cuanto a la discriminación que tienen en cargos gerenciales y juntas directivas de la ciudad de Guaranda en el año 2021.

1. ¿Considera que tanto hombres como mujeres, tienen las mismas oportunidades laborales dentro de una empresa o institución?

Tabla 1. Oportunidades laborales

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
SI	7	35%
NO	13	65%
Total	20	100 %

Ilustración 1. Oportunidades laborales



Fuente: Trabajadores de instituciones de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Iveth Romero

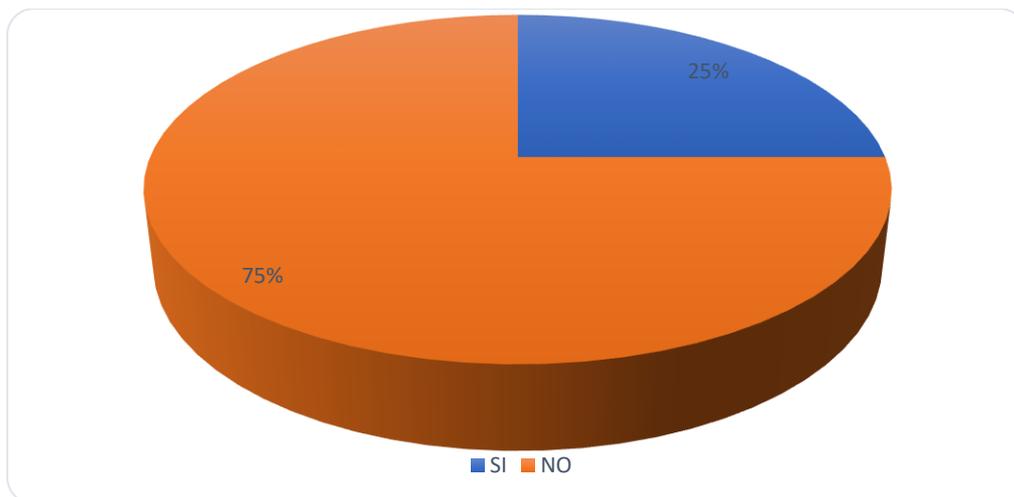
Análisis: Los resultados obtenidos en base a 20 personas que fueron encuestadas en las que 7 personas consideran que tanto hombres como mujeres, tienen las mismas oportunidades laborales dentro de una empresa o institución y 13 no. Lo cual demuestra claramente que en los tiempos actuales seguimos viviendo en una sociedad machista, en donde la mayor parte de las situaciones giran alrededor del sexo masculino.

2.- ¿Desde su punto de vista las empresas e instituciones cumplen con la normativa legal, al momento de seleccionar personal?

Tabla 2. Cumplimiento de normativa en selección al personal

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
SI	5	25%
NO	15	75 %
Total	20	100 %

Ilustración 2. Cumplimiento de normativa en selección al personal



Fuente: Trabajadores de instituciones de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Iveth Romero

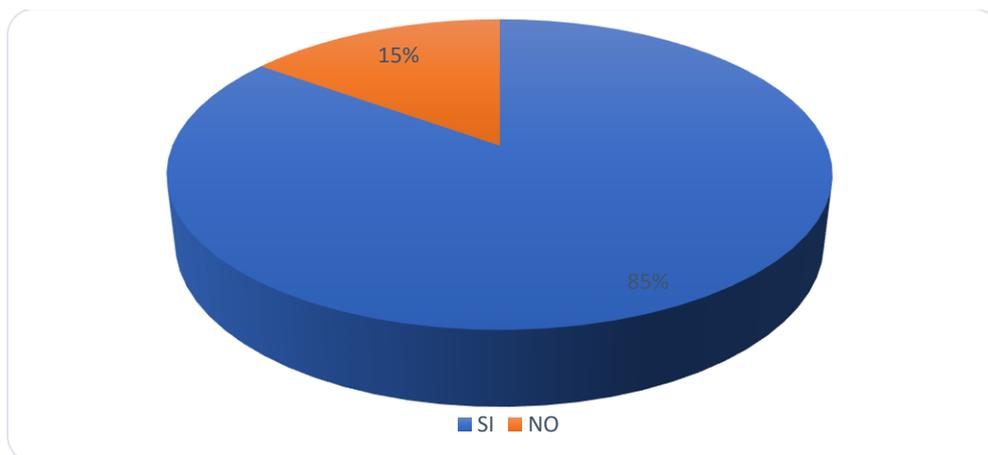
Análisis: Los resultados fueron que 5 personas si están de acuerdo con que las empresas e instituciones si cumplen con la normativa legal, al momento de seleccionar personal y 15 no, lo cual demuestra que tanto en entidades públicas como privadas tiene gran incidencia la influencia o el padrinazgo más que la capacidad o los méritos al momento de seleccionar el personal.

3.- ¿Considera que una mujer es lo suficientemente capaz para desempeñar funciones en cargos gerenciales y juntas directivas?

Tabla 3. Desempeño de mujeres en funciones de diferentes cargos.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
SI	17	85%
NO	3	15%
Total	20	100 %

Ilustración 3. Desempeño de mujeres en funciones de diferentes cargos



Fuente: Trabajadores de instituciones de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Iveth RomerO

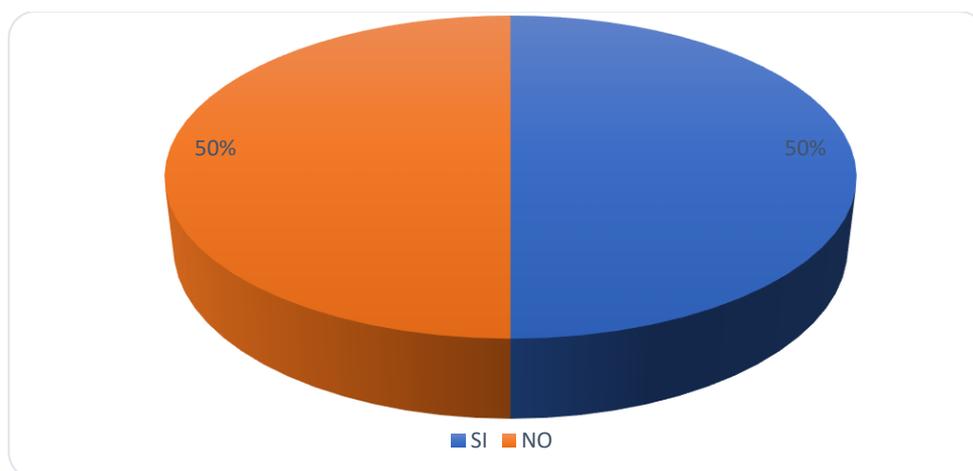
Análisis: Fueron 17 personas que, si consideran que una mujer es lo suficientemente capaz para desempeñar funciones en cargos gerenciales y juntas directivas y 3 no, lo cual demuestra que ante la visión de las personas lo que cuenta son las capacidades personales más que la condición de hombre o mujer, y lo cual debería ser valorado por las personas encargadas de realizar la selección de personal.

4.- ¿La empresa o institución en la que trabaja, cuenta con un reglamento interno en donde se estipule la igualdad de género y la no discriminación?

Tabla 4. Reglamento de la institución

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
SI	10	50%
NO	10	50 %
Total	20	100 %

Ilustración 4. Reglamento interno de la institución



Fuente: Trabajadores de instituciones de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Iveth Romero

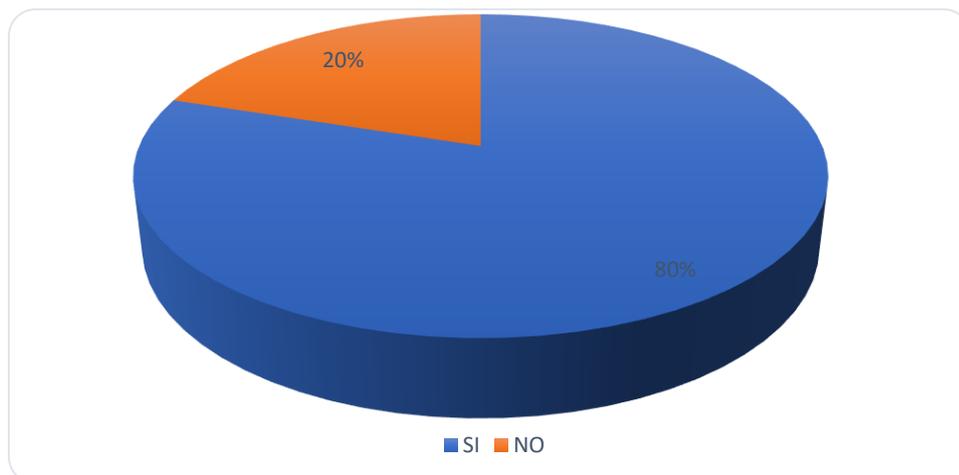
Análisis: Son 10 personas que saben que la empresa o institución en la que trabajan cuenta con un reglamento interno que estipula la igualdad de género y la no discriminación y 10 no, este dato demuestra que algo se ha hecho por el tema de la equidad de género y de la no discriminación laboral, sin embargo, de aquello considero que todavía queda mucho por hacer.

5.- ¿Considera que es necesaria la participación de las mujeres en la toma de decisiones importantes para el beneficio de la empresa o institución en la que labora?

Tabla 5. Toma de decisiones por parte de mujeres

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
SI	18	80%
NO	2	20 %
Total	20	100 %

Ilustración 5. Toma de decisiones por parte de mujeres



Fuente: Trabajadores de instituciones de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Iveth Romero

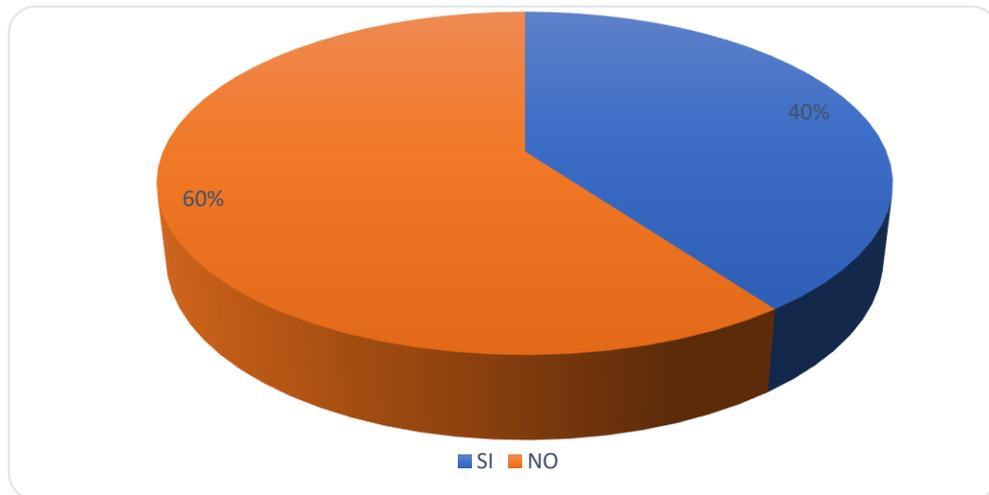
Análisis: Son 18 personas que, si consideran que es necesaria la participación de las mujeres en la toma de decisiones importantes para el beneficio de la empresa o institución en donde laboran y 2 no, lo que demuestra que hay que valorar las capacidades personales, la formación individual y el criterio personal independientemente si se trata de un hombre o de una mujer.

6.- ¿Considera que las mujeres actualmente son vistas como un género débil y sentimental, ante los hombres?

Tabla 6. Mujeres como un género débil y sentimental

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
SI	8	40%
NO	12	60%
Total	20	100 %

Ilustración 6. Mujeres como un género débil y sentimental.



Fuente: Trabajadores de instituciones de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Iveth Romero

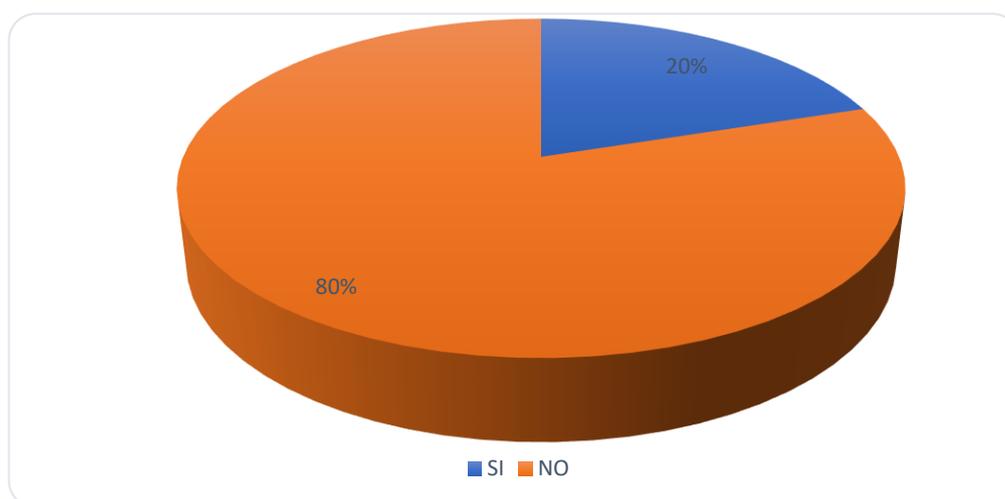
Análisis: Son 8 personas que consideran que las mujeres actualmente son vistas como un género débil y sentimental ante los hombres y 12 no, se nota que va disminuyendo el porcentaje de ciudadanos que ven a la mujer como el sexo débil y vulnerable, esto se debe a que en la actualidad existen muchas mujeres que han desempeñado roles importantes en beneficio de la sociedad en diferentes ámbitos.

7.- ¿Considera usted que los hombres son el género fuerte y son destinados para ocupar grandes cargos como puestos gerenciales y juntas directivas?

Tabla 7. Hombres destinados a ocupar grandes cargos

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
SI	2	20%
NO	18	80%
Total	20	100 %

Ilustración 7. Hombres destinados a ocupar grandes cargos.



Fuente: Trabajadores de instituciones de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Iveth Romero

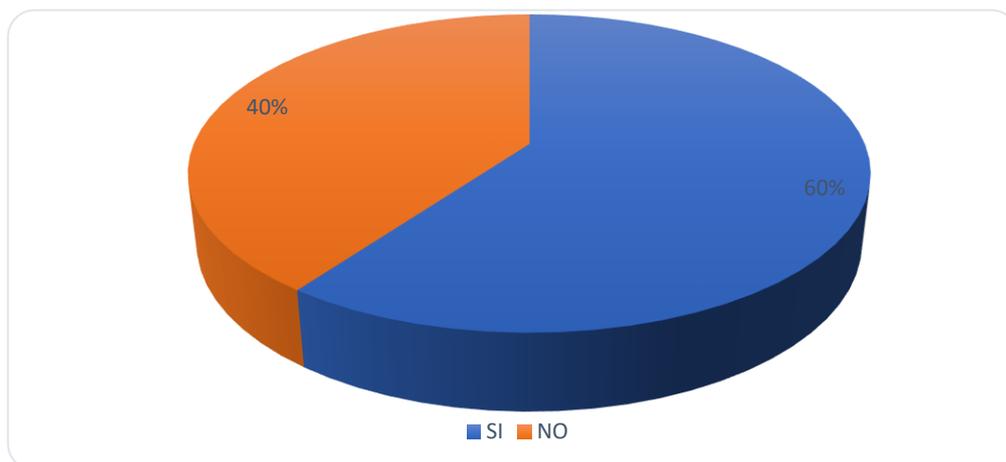
Análisis: Según las personas encuestadas fueron 2 que consideran que los hombres son el género fuerte y son destinados para ocupar grandes cargos como puestos gerenciales y juntas directivas y 18 no, lo cual demuestra que existe aún en nuestra sociedad un mínimo porcentaje de ciudadanos que tienen una mentalidad machista, pensando todavía en una sociedad patriarcal.

8.- ¿Desde su punto de vista las mujeres al momento de ser madres pueden seguir siendo aptas para ocupar cargos de renombre en juntas directivas o puestos gerenciales?

Tabla 8. Cargos de renombre ocupados por madres

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
SI	12	60%
NO	8	40%
Total	20	100 %

Ilustración 8. Cargos de renombre ocupados por madres



Fuente: Trabajadores de instituciones de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Iveth Romero

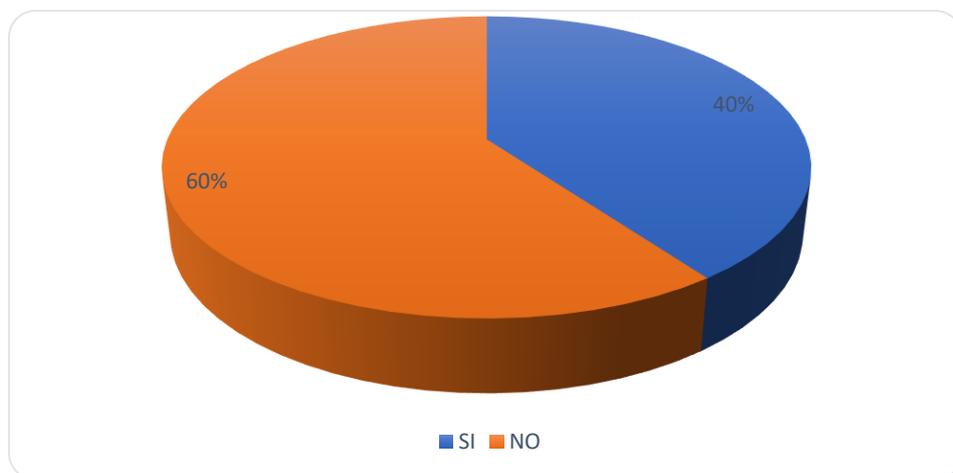
Análisis: Son 12 que personas las cuales consideran que las mujeres al momento de ser madres pueden seguir siendo aptas para ocupar cargos de renombre en juntas directivas o puestos gerenciales y 8 no, pues la condición de una mujer como madre, esposa, hija bajo ninguna circunstancia puede limitar sus condiciones o capacidades físicas e intelectuales que le permitan desarrollar adecuadamente una actividad laboral.

9.- ¿Considera usted que actualmente se ha eliminado el machismo en cuestiones laborales?

Tabla 9. Machismo en cuestiones laborales

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
SI	8	40%
NO	12	60%
Total	20	100 %

Ilustración 9. Machismo en cuestiones laborales



Fuente: Trabajadores de instituciones de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Iveth Romero

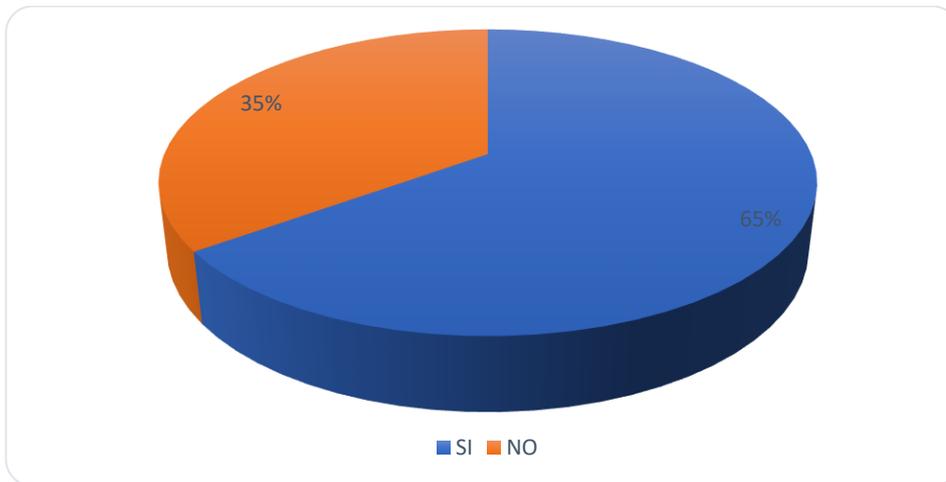
Análisis: Según los resultados obtenidos son 8 personas consideran que actualmente se ha eliminado el machismo en cuestiones y 12 personas no, con lo que convalido el criterio machista con el que se maneja aun la sociedad contemporánea, en donde resulta muchas veces raro y sorprendente el visualizar que una mujer este al frente de cargos gerenciales y juntas directivas.

10.- ¿Usted como trabajador/a de esta institución/empresa siente que se respeten los derechos de trabajo y equidad de género?

Tabla 10. Respeto a los derechos de trabajo equidad de género.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
SI	13	65%
NO	7	35%
Total	20	100 %

Ilustración 10. Respeto a los derechos de trabajo y equidad de género.



Fuente: Trabajadores de instituciones de la ciudad de Guaranda
Elaborado por: Iveth Romero

Análisis: Son 13 personas que piensas que se respetan los derechos de trabajo y equidad de género en su lugar de trabajo y 7 personas no, lo que configura que aún hay irrespeto en cuanto a la equidad de género pese a las políticas públicas que se ha implementado por los diferentes consejos de igualdad sobre todo luchando por la equidad de género que no se respetaba en años anteriores.

4.2 Discusión

Al momento de realizar esta investigación es necesario mencionar que la discriminación laboral entre géneros es una realidad desde tiempos inmemorables, sin embargo si nos percatamos en la actualidad y en nuestra realidad es algo que aún se mantiene y como sabemos el machismo es algo que no va a terminarse definitivamente por más charlas y normativas que traten de evitar el mismo, las normativas de nuestro ordenamiento jurídico se encargan de respetar los derechos tanto de hombres como mujeres, sobre todo dentro de este tema se respeta la no discriminación, el derecho al trabajo y la igualdad de género, que de igual manera se encuentra plasmado dentro del Código de Trabajo el cual complementa lo estipulado dentro de la Constitución.

La sociedad está conformada por diferentes tipos de pensamientos e ideologías, sin embargo la mayor parte sigue pensando que una mujer es sentimental por el simple hecho de ser mujer y esto genera el pensamiento de que una mujer siempre será el sexo débil ante los hombres, y esto genera que exista la desconfianza para que nosotras podamos ocupar cargos gerenciales y juntas directivas ya que si somos débiles, nosotras nos dejamos llevar por los sentimientos y esto no permite que exista una buena toma de decisiones para la empresa o institución para la que labora, y por el contrario los hombres al ser considerados como un género fuerte son los más aptos para tomar decisiones importantes dentro de la empresa o institución.

Además tenemos que tener en cuenta que este tipo de discriminación laboral genera diferentes consecuencias psicológicas entre las mujeres, ya que muchas veces las mismas mujeres llegamos a pensar que no somos capaces para ocupar esos cargos y por lo mismo buscamos otro tipo de trabajo para laborar, o de igual manera las mismas mujeres nos encargamos de causar temor entre otras difundiendo el hecho de que esos son puestos para hombres y que se busquen algo más adecuado para nuestro género, esto provoca que las

mismas mujeres no nos apoyemos y dañemos la mentalidad de otras con ideas machistas de la sociedad.

Mediante el estudio de campo realizado en la ciudad de Guaranda podemos darnos cuenta que ya no existe un machismo abrupto como lo era antes, actualmente la gente va cambiando su forma de pensar y esto lleva a que seamos un poco más de mente abierta y no cerrarnos a lo que estamos acostumbrados a ver desde la antigüedad, somos una generación que debe estar dispuesta a mejorar y aprender tanto hombres de mujeres como mujeres de hombres, apoyarnos en todo y sobre todo confiar en que somos capaces de todo y no ponernos límites o miedos.

Todos somos capaces de ocupar grandes cargos a lo largo de nuestras vida por lo que debemos luchar para llegar a los mismos, y apoyarnos en todo debemos dejar de ponernos trabas y tener una competencia limpia más no poner pretextos o tratar de dañarnos entro nosotros porque todos tenemos madres, hermanas, hijas, y de igual manera padres, hermanos e hijos, es por esto que debemos ir concientizando y mejorando nuestro pensamiento día con día en cualquier circunstancia en la que nos encontremos como personas .

En la ciudad de Guaranda en los últimos años se ha ido evidenciando ya cada vez más la presencia de la mujer en cargos gerenciales o en juntas directivas, un claro ejemplo lo tenemos en la cooperativa de ahorro y crédito Guaranda limitada la cual está gerenciada por una mujer, el directorio de federación deportiva de Bolívar está presidido por una mujer, el consejo de la judicatura de bolívar está dirigido también por una mujer, de los siete cantones en la Provincia de Bolívar, dos cantones Chillanes y las Naves eligieron a mujeres en calidad de alcaldes, y en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la ciudad de Guaranda de los 7 concejales electos para conformar el Consejo Municipal cinco son mujeres.

Estos datos evidencian que si bien es cierto ha evolucionado la forma de pensar de los ciudadanos, pero también es necesario indicar que a través de reformas legales como por ejemplo al Código de la Democracia ha permitido la mayor participación de mujeres en los procesos electorales.

CAPÍTULO V

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Pese al progreso que ha existido a través de los años en nuestra sociedad acerca de la discriminación, podemos darnos cuenta que el machismo es una realidad hasta la actualidad y pese a las marchas, normativas y socialización del tema, esto es algo que no va a terminar por más que pasen los años, ya que en diferentes familias de nuestra sociedad aún mantienen esta postura y la misma sigue de generación en generación.

Podemos darnos cuenta que actualmente existen normativas tanto nacionales como internacionales que respaldan el derecho al trabajo, la no discriminación e igualdad de género, éstas son impuestas dentro de las diferentes empresas e instituciones, pero sin embargo existe aún la discriminación de género al momento de realizar entrevistas de trabajo entre hombres y mujeres.

La mejor forma para que este tipo de discriminación vaya disminuyendo es dar oportunidades laborales de cargos gerenciales y juntas directivas a mujeres, puesto a que a lo largo del tiempo vamos viendo como tanto hombres como mujeres tienen las mismas capacidades para tomar un cargo como esos, actualmente las mujeres son fuertes y no deben ser consideradas como un género débil puesto a que las mismas han demostrado que son capaces de trabajar, estudiar, y a la vez hacerse cargo de su hogar y sobre todo de sus hijos.

5.2 Recomendaciones

Debemos concientizar tanto con nuestra misma familia como el resto de la sociedad, en el hecho de que tanto hombres como mujeres somos iguales y tenemos las mismas capacidades para ocupar diferentes cargos en el ámbito laboral, las mujeres a lo largo de la historia han ido cambiando radicalmente y si en el pasado se les vio como el sexo débil, debemos darnos cuenta de que en la actualidad ya no es así, las mujeres somos fuertes y sobre todo capaces de salir adelante y llegar a ocupar grandes cargos con nuestra capacidad intelectual.

Las mujeres por ser de un mismo género debemos apoyarnos entre nosotras puesto a que muchas veces somos nosotras mismas quienes desconfiamos de otras mujeres y de nuestra capacidad para realizar actividades importantes en diferentes cargos, deberíamos ser un apoyo para que todo esto vaya cambiando, más no un retraso para todo lo que se ha logrado durante todos estos años.

La sociedad en general debe dejar de vivir con tabús, y empezar a entender la importancia que tenemos tanto mujeres como hombres, para que exista una armonía justa en los ámbitos laborales, somos una nueva generación la cual debemos ir mejorando nuestra forma de pensar y ver las cosas, debemos ser abiertos a nuevas cosas puesto a que el cambio siempre será para bien.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez , J. L., Gayou, J., Camacho López, S. M., Maldonado Muñoz, G., & Trejo García, C.

Á. (2021). *LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA*. México: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>

Caraballo, M. P. (2017). *Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social*. Cali: Universidad del Norte.

Código De Trabajo . (2005). *Art.153 [Capítulo VII]* . Quito: Lexis.

Código De Trabajo . (2005). *Art.2 [Título Preliminar]* . Quito: Lexis.

Código De Trabajo. (2005). *Art.79 [Título Preliminar]* . Quito: Lexis.

Código De Trabajo. (2005). *Art.152 [Capítulo VII]*. Quito: Lexis.

Código De Trabajo. (2005). *Art.154 [Capitulo VII]* . Quito: Lexis.

Código Orgánico Integral Penal [COIP.]. (2014). *Art. 176 [Seccion Quinta]*. Quito: Lexis.

Constitución de la República del Ecuador [Const.] . (2008). *Art.331 [Título VI]*. Quito: Lexis.

Constitución de la República del Ecuador [Const.] . (2008). *Art.43 numeral 1 [Título II]*. Quito: Lexis.

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). *Art. 33 [Título VI]* . Quito: Lexis.

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). *Art.11 y numeral 9 [Título VI]*. Quito: Lexis.

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). *Art.325 numerales 3 y 4 [Título VI]*. Quito: Lexis.

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). *Art.326 numerales 2 y 4 [Título VI]*. Quito: Lexis.

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). *Art.47 numeral 5 [Título I]*. Quito: Lexis.

- Díaz, S. (2021). *TEXTOS DE APOYO DIDÁCTICO*. México: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- Dzib, A. (2022). *Questionpro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-documental/>
- Martínez, C. A. (2018). *Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal*. Bogotá: Universidad de La Salle; Bogotá; Colombia.
- Morales, F. (2021). *3 Tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. México: Space.
- Nacional, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Corporación de Estudios y Publicaciones .
- Nacional, A. (2012). *Código de Trabajo*. Quito: Corporación de estudios y publicaciones.
- Nacional, A. (2022). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito : Corporación de estudios y publicaciones.
- Prevert, A., Navarro, O., & Bogalska, E. (2012). La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*.
- Qualtrics. (2022). *qualtrics.com*. Obtenido de <https://www.qualtrics.com/es-la/gestion-de-la-experiencia/investigacion/que-es-una-encuesta/>
- Torres, G. C. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. EDITORIAL HELIESTA S.R.L. .
- Valle Gastaminza, F. (2022). *ANÁLISIS DOCUMENTAL*. México: UNAM. Obtenido de <https://www.uv.es/macass/T5.pdf>



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
ENCUESTA
CARRERA DE DERECHO

Tema: “Estudio sobre la discriminación de género en cargos gerenciales y juntas directivas de instituciones en la ciudad de Guaranda en el año 2021”.

Objetivo: Constatar si las mujeres aún son discriminadas en cargos gerenciales y juntas directivas en instituciones de la ciudad de Guaranda.

1. **¿Considera que tanto hombres como mujeres, tienen las mismas oportunidades laborales dentro de una empresa o institución?**
Si ()
No ()

2. **¿Usted como trabajador/a de esta institución/empresa siente que se respeten los derechos de trabajo y equidad de género?**
Si ()
No ()

3. **¿Desde su punto de vista las empresas e instituciones cumplen con la normativa legal, al momento de seleccionar personal?**
Si ()
No ()

4. **¿Considera que una mujer es lo suficientemente capaz para desempeñar funciones en cargos gerenciales y juntas directivas?**
Si ()
No ()

5. **¿La empresa o institución en la que trabaja, cuenta con un reglamento interno en donde se estipule la igualdad de género y la no discriminación?**
Si ()
No ()

6. ¿Considera que es necesaria la participación de las mujeres en la toma de decisiones importantes para el beneficio de la empresa o institución en la que labora?

Si ()

No ()

7. ¿Considera que las mujeres actualmente son vistas como un género débil y sentimental, ante los hombres?

Si ()

No ()

8. ¿Considera usted que los hombres son el género fuerte y son destinados para ocupar grandes cargos como puestos gerenciales y juntas directivas?

Si ()

No ()

9. ¿Desde su punto de vista las mujeres al momento de ser madres pueden seguir siendo aptas para ocupar cargos de renombre en juntas directivas o puestos gerenciales?

Si ()

No ()

10. ¿Considera usted que actualmente se ha eliminado el machismo en cuestiones laborales?

Si ()

No ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo II

Fotografías de la encuesta realizada a personas de diferente género en las diferentes Instituciones de Guaranda

