



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

Título del Proyecto de Investigación

La participación laboral femenina en la comuna San Vicente del cantón Santa Elena, 2022.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

LICENCIADA EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

AUTORA:

REYES SUÁREZ JESSICA LEONELA

TUTORA:

SCLG. VANESSA MONTENGRO HIDALGO PhD.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2022

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

Título del Proyecto de Investigación

La participación laboral femenina en la comuna San Vicente del cantón Santa Elena, 2022.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

LICENCIADA EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

REYES SUÁREZ JESSICA LEONELA

LA LIBERTAD – ECUADOR

2022

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	1
ÍNDICE DE TABLAS	2
ÍNDICE DE FIGURAS.....	3
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD	4
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTOS	6
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC.....	7
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	7
.....	8
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	8
RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Antecedentes del problema de investigación.	12
1.2. Formulación del problema de investigación.	15
1.3. Objetivos.....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación de la investigación.	16
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	18
2.1. Conocimiento actual.	18
2.2. Fundamentación teórica y Conceptual.....	24
3. MARCO METODOLÓGICO	32
3.1. Tipo de investigación.	32
3.2. Alcance de la investigación.	32
3.3. Operacionalización de las variables	33
3.4. Población, muestra y periodo de estudio.....	36
3.5 Técnicas e instrumentos de levantamiento de información.	38
4 ANÁLISIS DE RESULTADOS	38
5 DISCUSIÓN	58
6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
Referencias.....	66
ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de Variables.....	33
Tabla 2 Población de mujeres de San Vicente de 18 a 49 años.....	36
Tabla 3 Periodo de estudio.....	37
Tabla 4 Datos	38
Tabla 5 Estadísticos de fiabilidad	39
Tabla 6 Frecuencia de variable “Edad”.....	40
Tabla 7 Frecuencia: “Trabajo”.....	41
Tabla 8 Frecuencia: “Remuneración monetaria”	42
Tabla 9 Frecuencia: “Trabajo femenino”.....	43
Tabla 10 Frecuencia: “Oportunidad de trabajo”	44
Tabla 11 Frecuencia: “Sector de comercio y servicio doméstico”	45
Tabla 12 Frecuencia: “Capacidad intelectual y física”	46
Tabla 13 Frecuencia: “Mayor jerarquía”	47
Tabla 14 Frecuencia: “Tareas del hogar”	48
Tabla 15 Frecuencia: “Comportamiento Machista”.....	49
Tabla 16 Frecuencia: “Estado civil”	50
Tabla 17 Frecuencia: “Apoyo Familiar”	51
Tabla 18 Frecuencia: “Cuidado de los hijos”.....	52
Tabla 19 Frecuencia: “Educación”	53
Tabla 20 Frecuencia: “Nivel Educativo”	54
Tabla 21 Frecuencia: “Formación profesional”	55
Tabla 22 Frecuencia “Actividades laborales”	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Porcentaje de la población de mujeres.	36
Figura 2	Frecuencia de variable “Edad”	40
Figura 3	Frecuencia: “Trabajo”	41
Figura 4	Frecuencia “Remuneración monetaria”	42
Figura 5	Frecuencia “Trabajo femenino”	43
Figura 6	Frecuencia:” Oportunidad de trabajo”	44
Figura 7	Frecuencia: “Sector de comercio y servicio doméstico”	45
Figura 8	Frecuencia: “Capacidad intelectual y física”	46
Figura 9	Frecuencia: “Mayor jerarquía”	47
Figura 10	Frecuencia: “Tareas del hogar”	48
Figura 11	Frecuencia: “Comportamiento Machista”	49
Figura 12	Frecuencia: “Estado civil”	50
Figura 13	Frecuencia: “Apoyo Familiar”	51
Figura 14	Frecuencia: “Cuidado de los hijos”	52
Figura 15	Frecuencia: “Educación”	53
Figura 16	Frecuencia: “Nivel Educativo”	54
Figura 17	Frecuencia: “Formación profesional”	55
Figura 18	Frecuencia “Actividades laborales”	56

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Quien suscribe; **REYES SUÁREZ JESSICA LEONELA** con C.C. 245013363-8, estudiante de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, declaro que el Trabajo de Titulación; Proyecto de Investigación presentado a la Unidad de Integración Curricular, cuyo título es: **La participación laboral femenina, en la comuna San Vicente, del cantón Santa Elena, 2022**, corresponde exclusiva responsabilidad de la autora y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, septiembre, 2022.

Atentamente,



REYES SUÁREZ JESSICA LEONELA
C.C. 245013363-8

DEDICATORIA

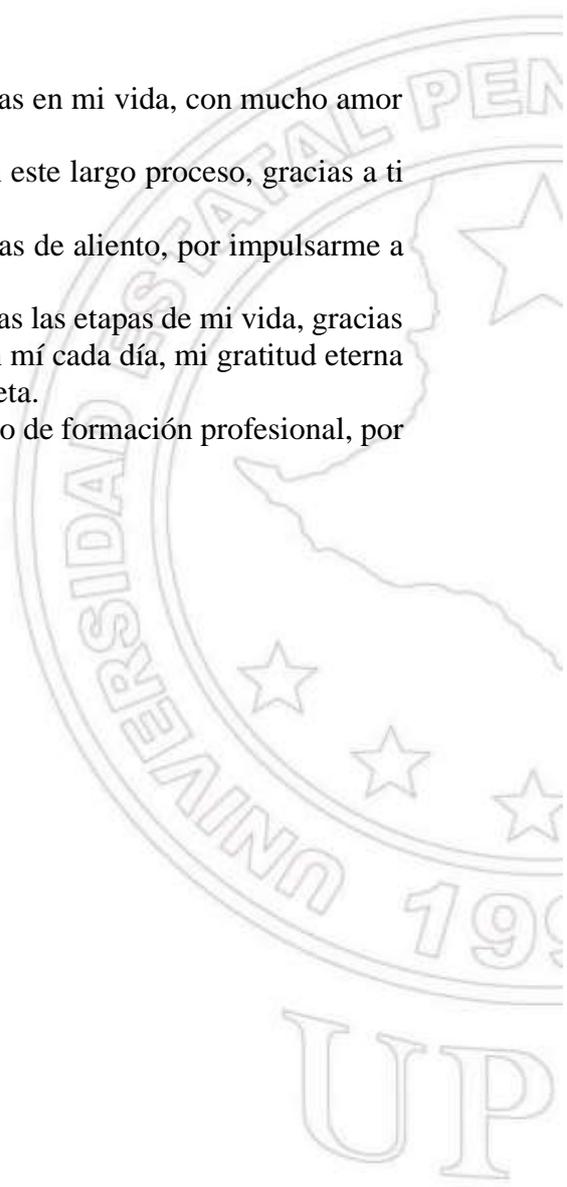
Gracias Dios por permitirme cumplir una de mis metas plasmadas en mi vida, con mucho amor dedico este trabajo de titulación:

A mi amado hijo, por ser mi motivación, mi luz y mi fuerza, en este largo proceso, gracias a ti por estar a mi lado en todo momento, Te amo.

A mi amado esposo, por su apoyo incondicional, por sus palabras de aliento, por impulsarme a ser mejor, este logro es de los dos.

A mis amados padres, quienes han sido pilar fundamental en todas las etapas de mi vida, gracias a ellos por su apoyo incondicional, por creer y confiar en mí cada día, mi gratitud eterna para ustedes, sin su apoyo no se habría alcanzado esta meta.

A mis amados hermanos, por ser parte fundamental en mi proceso de formación profesional, por ser mis principales fuentes de inspiración.



REYES SUÁREZ JESSICA LEONELA

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por ser mi soporte en todo momento, gracias Dios, por permitirme tener a estas maravillosas personas en mi vida, las cuales siempre han confiado en mí.

A mis amigos, por estar en los momentos que más los necesité, por brindarme su apoyo incondicional, por los buenos momentos compartidos.

A la docente tutora, Vanesa Montenegro Ph.D por impartirme sus conocimientos, para poder culminar con éxito este proceso investigativo y así terminar mi carrera profesional.



REYES SUÁREZ JESSICA LEONELA

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La Libertad, 15 de septiembre del 2022

Lic. Lilian Susana Molina Benavides, Ph.D
Directora de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo- UPSE

En su despacho. -

En calidad de tutora asignada por la carrera de Gestión Social y Desarrollo, informo a usted que la estudiante **REYES SUÁREZ JESSICA LEONELA** con cédula de identidad No **245013363-8**, ha cumplido con los requisitos estipulados en el *Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE* y *Protocolos Vigentes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo*, para la implementación y desarrollo del Trabajo de Titulación, bajo la modalidad de Proyecto de Investigación, de título **“La participación laboral femenina en la comuna San Vicente, Santa Elena, 2022”**.

Por lo ante expuesto, recomiendo se apruebe el Trabajo de Titulación referido anteriormente, bajo el Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE vigente que cita:

“Art 11. Actividades académicas del docente tutor. - El docente tutor realizará un acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo del proyecto del trabajo de integración curricular, quién presentará el informe correspondiente de acuerdo a la planificación aprobada por el Consejo de Facultad.”

Debo indicar que es de exclusiva responsabilidad de la autora, cumplir con las sugerencias realizadas durante el proceso de revisión.

Para los fines académicos pertinentes, es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Atentamente,



Sclg. Vanessa Montenegro Hidalgo, PhD.
DOCENTE TUTORA

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR



Lic. Lilian Susana Molina Benavides,
Ph.D
**DIRECTORA DE LA CARRERA
DE GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**



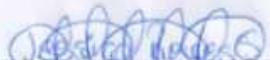
Econ. Juan Carlos Olives M., Mgtr.
**DOCENTE GUÍA DE LA CARRERA DE
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**



Sclg. Vanessa Montenegro Hidalgo,
PhD.
**DOCENTE TUTORA DE LA
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL
Y DESARROLLO**



Lcdo. Wilson León Valle., Mgtr.
**DOCENTE ESPECIALISTA DE LA
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**



**REYES SUÁREZ JESSICA LEONELA
ESTUDIANTE**

La participación laboral femenina en la comuna San Vicente del cantón Santa Elena, 2022.

Female labor participation in the San Vicente commune of the Santa Elena canton, 2022.

Reyes Suárez Jessica Leonela (1), Hidalgo Montenegro Vanessa (2)

Código Orcid (1) 0000-0001-7004-623X

Código Orcid (2) 0000-0001-8573-6997

Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo (1)

Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo (2)

RESUMEN

La intervención femenina en el área laboral es importante, por sus aportaciones para el desarrollo de la sociedad, en esta investigación se tuvo como objetivo general, determinar los principales factores que impiden la participación femenina dentro del mercado laboral en los habitantes de la comuna San Vicente, para la concientización social acerca de los desafíos del género femenino en este sector. La metodología utilizada fue descriptiva, en la cual para la recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica, la muestra para la aplicación fue de 181 mujeres entre 18 a 49 años; los principales hallazgos que impiden la participación de ellas en esta localidad son: el estado civil, el nivel educativo, el machismo, el estereotipo de género, el estereotipo social, el poco apoyo familiar y las responsabilidades maternas, finalmente se concluye que estas situaciones han sido consideradas como una barrera difícil para el desarrollo personal y laboral de las féminas.

Palabras Clave: *Mujeres, participación laboral, sociedad, desarrollo.*

ABSTRACT

The female intervention in the labor area is important, due to its contributions to the development of society, in this research the general objective determine the main factors that prevent female participation in the labor market in the inhabitants of the San Vicente commune, for social awareness about the challenges of the female gender in this sector. The methodology used was descriptive, in which the survey was used as a technique for data, collection, the sample for the application was 181 women between 18 and 49 years old, the main findings that prevent their participation in this locality are: marital status, educational level, machismo, gender stereotype, social stereotype, little family support and maternal responsibilities, finally it is concluded that these situations have been considered as a difficult barrier for the personal and labor development of women females.

Keywords: *Women, labor participation, society, development.*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo se refiere a la participación de las mujeres en la sociedad, haciendo énfasis al lugar que ocupan en esta y a los avances históricos que han tenido, se las considera como un sujeto titular de derechos que contribuye al desarrollo de la colectividad y que influye de manera positiva para el crecimiento social, humano y económico de un país.

La característica principal de este tema es resaltar el grado de participación de las mujeres en el sector laboral, a lo largo del tiempo se ha evidenciado un notable crecimiento en la igualdad de género, el mismo que contribuye como un gran paso para reducir las brechas de desigualdad en todas las áreas sociales.

Para analizar la participación de las mujeres en este sector, es necesario mencionar las causas que conllevan a que las féminas trabajen, entre las que se encuentran las siguientes: la falta de ingreso monetario familiar, mejorar su condición de vida y las de sus familias, cubrir sus necesidades básicas, entre otras.

Esta investigación tiene como principal interés saber cuáles son las barreras que impiden el pleno desarrollo e incursión de la mujer en este ámbito laboral, por lo tanto, se considera que el género femenino a pesar de que existen legislaciones que regulan el sector, sigue trabajando en condiciones precarias y desiguales respecto al hombre.

Por lo tanto, su participación en esta área es relativamente neutral, ya que, al involucrarse en el mercado laboral, ellas de una u otra forma reciben cierto tipo de discriminación, puesto que en los principales lugares que son contratadas son en espacios informales, mismos que conllevan a un sinnúmero de situaciones que desfavorecen su intervención.

En estos espacios se evidencia el grado de desigualdad entre los géneros, puesto que ellas trabajan más horas que los hombres, su remuneración es menor, se visualiza una jerarquización de género al momento de desempeñar algún cargo, así mismo, existe un contraste al momento de que ellas quieran ingresar al espacio formal, aquí una de las ventajas es tener un grado académico que dé soporte a los requerimientos que demande el sistema, puesto que, el nivel educativo es un requisito relevante para ingresar

Esta investigación tiene como objetivo determinar cuáles son los factores que inciden en las mujeres, para que ellas no puedan incursionar de manera positiva en el sector laboral. Para la realización de este trabajo se considera la siguiente estructura dividida en 6 capítulos:

Capítulo I.- Describe la problemática investigada, los antecedentes del tema a investigar, la formulación del problema, los objetivos general y específico a alcanzar, y la justificación respectiva que dará soporte a la investigación.

Capítulo II.- Detalla el marco teórico y conceptual del tema a investigar, se sintetiza el conocimiento actual de la problemática existente, la fundamentación teórica y conceptual que darán soporte científico a la investigación.

Capítulo III.- Describe el marco metodológico, señala qué tipo de investigación es la que se realizó, el alcance, la operacionalización de las variables, la población, la muestra y periodo de estudio, así mismo, se encuentran las técnicas e instrumentos de levantamiento de información que se utilizaron en este trabajo investigativo.

Capítulo IV.- Se encuentra el análisis de resultados donde se evidencia los datos obtenidos al momento de la aplicación del instrumento del levantamiento de información.

Capítulo V.- Detalla la discusión, la misma que es la comparación de los resultados obtenidos mediante la aplicación del levantamiento de información y la postura de los autores referenciados en la investigación.

Capítulo VI. - Detalla las conclusiones y recomendaciones de la investigación, que hacen énfasis al cumplimiento de los objetivos planteados y la perspectiva de proyección del estudio.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del problema de investigación.

En la actualidad la participación femenina en el área laboral se la considera como parte del avance de la sociedad, las mujeres juegan un rol fundamental en el cual, se han establecido diferentes mecanismos y normativas en donde se recalca que tanto el género masculino como el femenino tienen las mismas capacidades para poder desempeñar cualquier actividad, no obstante, existen dificultades que ponen en desventaja a las mujeres, para quienes existen las pocas oportunidades de vinculación laboral por parte de las empresas o bajas expectativas por su desempeño, afectando la iniciativa femenina de incursionar en este ámbito.

De la misma manera Díaz y otros (2020), mencionan que el incremento de las féminas en este espacio es visible, al momento de ellas ingresar a esta área se le asocia directamente con ciertas actividades que pueden desempeñar en los trabajos, esto da apertura a la segregación laboral en donde señala que el género femenino tiene desventajas e inferioridad ante el género masculino.

Por lo tanto, es necesario señalar que el tema es complejo, es por ello que se hace la revisión bibliográfica de autores que han realizado estudios a nivel internacional, nacional y local, con el fin de conocer la realidad que enfrentan las mujeres en cada rincón del mundo y contrastar el avance de la sociedad desde diferentes perspectivas de estudios, a partir de lo cual el objetivo principal es analizar e indagar las situaciones que enfrentan las mujeres con el sistema laboral y así poder acceder a un espacio en este sector, el mismo que se puede dar de manera formal e informal, pero con el propósito de recibir una remuneración monetaria que ayude a la economía familiar y así mejorar su estilo de vida.

En el sistema internacional, se evidencian avances importantes en relación con las normativas a nivel mundial que dan soporte a la participación laboral de las mujeres, considerando el sistema regulatorio de los países que acogen a la igualdad de género, por lo que el trabajo que realiza la mujer debe considerarse igual de importante al que realiza el hombre.

La mujer es considerada como sujeto principal dentro de la sociedad, por lo tanto, existen direccionamientos que hacen prevalecer el pleno goce de derechos como elementos inalienables para cada ser humano, mismos que garantizan potencializar la intervención del

género femenino en todos los sistemas a incursionar sean: sociales, humanos, económicos políticos, culturales y/o ambientales.

La intervención de la mujer en el campo social es relevante, sin duda alguna, ellas al momento de su participación en cualquier ámbito tienen dificultades para desempeñar su rol, por lo que es necesario destacar el “Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer” de las Naciones Unidas (1995), cuyo objetivo principal es realzar las diferentes potencialidades que tiene este género.

Este informe refiere al avance de manera futura, en relación al desempeño de ellas en la sociedad, también hace énfasis en que todos los aspectos en relación a lo social, económico y humano se deben considerar y analizar desde la perspectiva de igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres, con ello, los beneficios y resultados serán los mismos para cada género y con esta acción mejorar el avance social de manera equitativa, así mismo, hace énfasis que los encargados de hacer cumplir lo señalado son las organizaciones que están al frente de los Estados que regulan los diferentes países.

A partir de aquello, se evidencia que a pesar de que existen regulaciones que aparan la equidad y la participación igualitaria entre los géneros de manera global, se sigue evidenciando que a la mujer se la considera como el género que está bajo la supervisión del hombre y que la toma de decisión con relación a lo que debe realizar en su día a día está sujeta al género masculino.

Todos los individuos tienen derecho a gozar de un lugar de trabajo decente y con una buena remuneración que garantice su estabilidad laboral, en relación con esto se puede evidenciar que no todos tienen acceso a aquello, por lo que las brechas salariales para las mujeres tienen ciertos grados de desbalance. La OIT (2019) señala que, la falta de oportunidades en el sector laboral, hacen que las brechas de desigualdad y la participación de la mujer aún están por debajo a la de los hombres.

Pérez & Soto (2021), manifiestan que, en los diversos contextos de estudios, la inserción de la mujer en cualquier ámbito, se la considera de manera diminuta, las masas sociales consideran que las mujeres tienen ciertos roles específicos en la sociedad y que el impacto generado a través de su participación e inserción no causa mayor relevancia en los sectores que ellas intervengan. La participación de las mujeres en el campo del trabajo es baja, puesto que así lo determinan las brechas salariales.

En América Latina y el Caribe, el ingreso de la mujer al campo laboral está en aumento desde las últimas décadas; las mujeres a pesar del progreso de la sociedad, su participación en los diferentes sectores estratégicos aún presenta dificultades. De acuerdo con, Pérez & Alvarado (2020), en su investigación realizada en México, señalan que la participación laboral de las mujeres aún presenta un índice de retroceso en favor a la igualdad de géneros y oportunidades en el país, esto se asocia a factores tales como; paradigmas tradicionales del rol de la mujer dentro de la sociedad, estereotipos sociales y el poco nivel de educación por parte de las mujeres.

Además, la precarización en el sistema laboral es uno de los factores determinantes en relación a la mujer esto dificulta su participación activa, por lo tanto, su intervención en este sector se considera poco relevante. En Ecuador, el sistema de trabajo es inestable, lo cuál hace prevalecer la desigualdad de brechas salariales, la discriminación laboral y el porcentaje de mujeres desempleadas es alto, así lo menciona Lara (2022).

Según Subía & Lascano (2021), tras la pandemia COVID-19, el país atravesó un nefasto proceso en el sistema laboral y la población que presentó mayores consecuencias fueron las mujeres, las ofertas de trabajo son relativamente escasas y se agravan más para quienes no tienen el grado académico que demanda la sociedad al incursionar en un lugar de trabajo estable, mientras que la informalidad es una de las pocas opciones que tiene el género femenino de obtener un subsidio para incrementar sus ingresos y poder sostener la canasta básica para solventar los diferentes gastos familiares.

En las diferentes provincias de este país se evidencian situaciones complejas en relación al sistema laboral, por lo que es necesario rescatar la particularidad de la provincia de Santa Elena, las mujeres en este territorio se ven afectadas al momento de buscar un empleo, el desempleo cada vez es mayor para ellas, las probabilidades de obtener un lugar en los trabajos formales es mínima, por lo que, este sistema tiene lineamientos a seguir, como el nivel educativo que requiere cada empresa u organización en la cuál quieran incursionar.

De acuerdo con Rendón y otros (2019), la situación cada vez es más compleja en esta provincia. El obtener un trabajo que le otorgue seguridad laboral a las mujeres es imposible ante la inestabilidad del sistema, una de las alternativas para las mujeres de este territorio, es incursionar en el ámbito laboral de manera informal o al mismo tiempo emprender algún tipo de negocio que les ayude a obtener un ingreso económico para sostener sus necesidades individuales y familiares.

De esta manera, se sintetiza que la participación laboral de las mujeres de una u otra manera está vinculada con la poca intervención de desarrollo y la poca exigibilidad de acciones pertinentes que valoricen el potencial de ellas en este sector, es visible que pese a las diversas transformaciones que ha evidenciado el área laboral aún persiste una brecha de desigualdad entre los géneros.

1.2.Formulación del problema de investigación.

¿Cuáles son los principales factores que impiden la participación femenina dentro del mercado laboral en los habitantes de la comuna San Vicente?

1.3.Objetivos.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar los principales factores que impiden la participación femenina dentro del mercado laboral en los habitantes de la comuna San Vicente para la concientización social acerca de los desafíos del género femenino en este sector.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Definir los fundamentos teóricos de la participación laboral femenina y sus brechas en la actualidad.
- Identificar los factores que influyen de manera negativa a la inserción laboral femenina en los habitantes de la comuna San Vicente.
- Establecer estrategias sociales basadas en la participación laboral femenina.

1.4. Justificación de la investigación.

La participación femenina en el ámbito laboral es un tema fundamental para el estudio dentro de la sociedad, este tema a lo largo de la historia se lo ha analizado desde diferentes perspectivas entorno a la falta de oportunidades igualitarias para este género, y a la poca participación de las entidades que regulan el espacio del trabajo en los diferentes contextos en lo que se desenvuelven las mujeres.

El estudio explícito de la participación de las féminas e inserción de ellas en el campo del trabajo es un tema de mucho interés para la colectividad, otorgando un espacio a las mujeres para su participación, y con esto poder contribuir al progreso de la sociedad, por lo tanto, este estudio traerá múltiples beneficios a nivel individual, humano, social, cultural, económico y familiar.

Por consiguiente, la importancia de esta investigación es vinculada de forma directa con diagnosticar los desafíos que tiene la participación femenina dentro del sector laboral en la comuna de San Vicente, por medio de la perspectiva de las mujeres de esta comunidad con referente a la participación de ellas en el trabajo, el grado de equidad existentes entre géneros, y las realidades sociales que enfrentan.

Así mismo, se describe la situación real y actualizada de la intervención de la mujer en el campo laboral, por lo que esta investigación pretende poder evidenciar los principales factores que inciden de manera negativa en relación con el género femenino, para que este no pueda incursionar en el área laboral, ya sea por la falta de información acerca de las ventajas que pueden lograr las mujeres y sus familias al momento de que ellas accedan a este espacio.

Por otro lado, este trabajo investigativo es innovador, por lo que es una investigación pionera dentro la comuna San Vicente con referencia a la participación femenina en el mercado laboral, colocando a la mujer como agente principal del proceso. También presenta la peculiaridad de realizarse en post confinamiento COVID-19, siendo muy relevante, por lo que ha marcado un antes y un después en muchas áreas.

A partir de entonces, el área laboral se la asocia como un factor relevante para el desarrollo, es importante indagar cuál es la realidad de la comunidad tras salir de un episodio que sin duda alguna afectó de manera global, como fue la pandemia COVID -19, por lo que se pretende señalar cuáles fueron las principales detonantes en relación a lo laboral y de qué manera fueron

las afectaciones en el ámbito económico, con este se podrá señalar la relevancia de la inserción de las mujeres en este espacio.

Además, en este trabajo investigativo se identifican cuáles son los principales factores que impiden el ingreso de la mujer al entorno laboral, beneficiando en primer lugar al desarrollo local, ya que, si se precisan sus limitaciones de progreso, se trabajaría en resolverlas; en segundo lugar se beneficiará a la mujer porque se recalca la importancia que tiene en el sector laboral y el crecimiento económico; y en tercer lugar, beneficia a las futuras generaciones al tener un precedente investigativo de cómo se sitúa la mujer frente al trabajo en dicha comunidad.

Por otro lado, esta investigación será de utilidad para las instituciones y organizaciones tanto privadas como públicas que están a cargo del estudio de la participación y empoderamiento femenino. Será un recurso de referencia y apoyo en cualquier accionar investigativo porque consta con información real y actualizada sobre la perspectiva femenina hacia la inmersión del mundo laboral.

La presente investigación es factible, porque se sitúa en un territorio estratégico donde se visualiza un comportamiento machista en sus habitantes el mismo que hace que las mujeres no estén totalmente activas al momento de querer incursionar en este ámbito, además, es un lugar de fácil acceso para la investigación, por lo tanto, la recopilación de datos será de manera pertinente.

Por último, este trabajo investigativo pretende determinar las principales limitaciones existentes en la comunidad de San Vicente, ante la participación femenina en el ámbito laboral dentro de sus habitantes, con la misma se conocerá el grado de conocimiento de manera objetiva, como también, cuál es la postura del género femenino ante este tema y cuáles son sus expectativas ante el desenvolvimiento de ellas en las diferentes actividades que realizan en el entorno laboral.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Conocimiento actual.

La participación de las mujeres en el transcurso del tiempo ha evidenciado varios procesos de desarrollo en cuanto a los diferentes ámbitos de inclusión en el medio que se desarrollan, es de relevancia hacer énfasis en las diferentes investigaciones sujetas a este campo de acción social como lo es en el área laboral, es importante señalar estas aportaciones realizadas desde diferentes perspectivas, así mismo, revisar los diferentes hallazgos de autores a nivel internacional, nacional y local.

Por lo tanto, en esta sección se detalla con precisión las diferentes investigaciones del contexto internacional, las mismas que son investigaciones comprendidas desde los últimos cinco años hasta la actualidad, en las cuáles, los resultados de estas reflejan diferentes realidades que están vinculadas a las mujeres en referencia a su inserción y desempeño laboral.

Según Garcés & Soto (2017), en su investigación “Capital humano y factores culturales”, establecen como objetivo de estudio, examinar los diferentes factores que están articulados con la participación femenina en el área de trabajo, así mismo, aplicaron la metodología de un modelo de regresión logística, tomando como muestra de estudio a mujeres que están en la edad de 24 a 65 años, por consiguiente, llegaron a la conclusión de que la participación del género femenino en este ámbito es relevante, por lo que su calidad de vida mejora al momento de incursionar en este ámbito, además, se resalta que las mujeres entre más preparadas estén a nivel educativo tendrán mayor facilidad de ingreso en este sector.

Del mismo modo, Gutierrez (2018), en su trabajo de investigación con el tema de "La participación laboral de mujeres", señala como principal objetivo “determinar si las caracterizaciones sociodemográficas a nivel individual, de pareja y del hogar en México y el nivel internacional de la cultura estadounidense forman parte del mercado mexicano; la muestra del estudio selecciona a las mujeres en estado de unión libre y casadas al momento de retornar de su estado de migración, además, concluye que la mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral se da por medio de su instrucción académica, puesto que se les presentan mayores oportunidades de empleo, siendo una ventaja al momento de retornar a su país de origen.

De acuerdo con Pasquale & Savino (2019), en su investigación con el tema de “La inserción laboral diferencial de mujeres y hombres”, señalan como objetivo de estudio, la determinación de los diferentes cambios de las tasas de actividades de empleo y desocupación específica, teniendo como muestra a personas activas con un rango de edad de 25 a 45 años, escogiendo como principales conceptos de estudio al género, el mercado de trabajo y la segregación ocupacional, teniendo como resultado que existe un aumento de la población asalariada entre hombres y mujeres, concluyendo que las diferencias entre los géneros femenino y masculino ha ido en descenso en el área laboral, pero no evidenciando un avance en el empleo femenino.

Según Cruz (2020), en su trabajo de investigación “Participación Laboral Femenina”, tomó como principal objetivo el análisis de los diferentes factores del riesgo de violencia que inciden en la participación de la mujer, en donde la muestra de estudio son las mujeres de 15 años o más, verificando su estudio en los principales conceptos de empoderamiento, diferencia de ingresos y participación laboral, además, se evidencia como resultado que las mujeres que incursionan en el ámbito laboral lo hacen con el propósito de cubrir las necesidades básicas de sus familias y que éstas tienen mayor probabilidad de sufrir algún tipo de violencia por sus parejas en el caso de estar en una relación, ya que los paradigmas machistas aún prevalecen en el país, concluyendo que el mercado laboral a lo largo del tiempo ha desarrollado cambios positivos con relación a las mujeres y así modificando el patrón dominante del hombre.

A nivel nacional se ha realizado diferentes estudios en base al tema de la participación de las mujeres en el ámbito laboral, esto con la finalidad de dar a conocer una pauta acerca de la realidad de la situación en Ecuador, por esta razón se ha identificado varios autores que han realizado estudios que determinan la situación del país, a continuación se evidencian los diferentes resultados obtenidos en este proceso.

La diferencia entre las brechas de géneros existentes en nuestro país, conllevan a la inequidad en relación a las oportunidades para cada individuo y con mayor énfasis en las mujeres, es por ello, que diferentes investigadores han realizado indagaciones en relación a las determinantes principales que detienen el progreso de sector laboral, a continuación se hace el estudio de manera sintetizada a cada una de estas investigaciones, el impacto que generan, los diferentes hallazgos encontrados y las conclusiones que llega cada uno de los investigadores.

De acuerdo con Garrido (2017), en su investigación denominada “Empleo Femenino”, su principal objetivo de estudio es investigar el valor del ingreso femenino para equiparar los niveles de desigualdad entre ambos sexos, por lo tanto, la metodología empleada es medir la

información mediante los índices de Gini y Theil, en donde la población de estudio son los jefes de hogares y las familias constituidas legalmente de acuerdo con la base de datos obtenidas por el INEC, finalmente para concluir este trabajo se identificó que la participación de la mujer en el sector laboral es de gran importancia para el mejoramiento de calidad de vida de las familias, por lo que esto contribuye al ingreso familiar con ello, se pretende disminuir la desigualdad entre los sexos.

Es importante destacar las aportaciones de Cabezas et al., (2018), en su investigación de “La lucha contra la discriminación laboral”, ellos se proponen el siguiente objetivo: investigar la relación de los niveles de participación de las mujeres en puestos administrativos, se aplicó la metodología de un modelo econométrico y la población que se escogió para el análisis principal de estudio son las mujeres que laboran en empresas formales. A través de esta investigación concluyeron que las empresas que cuentan con un equipo de trabajo femenino tienen un mayor grado de productividad y que las que no han incrementado el número de mujeres a su grupo de trabajo tienen un menor grado de productividad.

Según Malucin (2019), en su investigación de “Participación Femenina”, señala como principal objetivo establecer el grado de participación femenina en las actividades económicas en el Ecuador, en donde la muestra de estudio son los datos proporcionados por el INEC, en los años 2013 al 2016; los principales conceptos de estudio fueron: desigualdad, género y participación, como resultado se obtuvo que la participación de la mujer es menor a la del hombre, a pesar del desarrollo a la igualdad de género, ya que aún hay empresas que sostienen ciertos estereotipos existentes en relación a este grupo, por lo tanto, concluye que las posibilidades de conseguir un puesto de mayor jerarquización frente a los hombres es mínimo y que las políticas laborales no son ejecutadas a cabalidad.

Es preciso señalar que Álvarez & Dávila (2020), en su trabajo del “Rol de la mujer en el crecimiento económico”, cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la participación económica de la mujer, y su muestra de estudio es tomada en base a personas de 26 años mediante la observación, los resultados obtenidos varían de acuerdo al contexto de indagación en referencia a cada periodo estudiado, esta investigación tiene como principales conceptos al crecimiento económico, participación de la mujer e igualdad de género.

Los autores concluyeron que en el transcurso del tiempo los niveles educativos son de suma importancia en las mujeres para poder incorporarse en el sector laboral y que la participación

de este grupo reduce visiblemente las brechas salariales de los trabajos remunerados y no remunerados.

De acuerdo con Trávez (2021), en su trabajo de investigación “Determinantes de la participación femenina” establece como objetivo principal de estudio, determinar las evidencias de las diferentes características en el desempeño laboral que desarrollan las mujeres de Ecuador, además, estableció la metodología de análisis de información aplicando un modelo de probabilidad lineal (GLM), mediante los resultados obtenidos en esta investigación, concluyó que la participación de las mujeres entorno a la inserción en el campo laboral continúa inestable, también indica que existen dos factores relevantes que hacen prevalecer esta inequidad en este sistema: las obligaciones inherentes a la familia y los estereotipos sociales.

Así mismo, hay que resaltar la aportación de Lavayen (2022), en el estudio de su investigación, “Participación Laboral Femenina”, propone como principal objetivo la determinación de los factores que inciden en la inserción de las mujeres afroecuatorianas en el ámbito laboral, su población de estudio fueron 100 mujeres, en las que se consideran en el rango de edad de acuerdo a lo establecido en la Población Económica Activa (PEA), así mismo la metodología empleada fue el descriptivo- explicativo y las técnicas a emplear para obtener los resultados son; encuesta y entrevista, en donde se concluyó que el nivel de estudio es un eje fundamental para que las mujeres puedan acceder a un lugar en el ámbito de trabajo, en efecto, existe bajo porcentaje de mujeres que participan en este sector esto se asocia a la falta de recursos económicos o discriminación a la misma.

La participación de la mujer en cualquier ámbito de la sociedad es de relevancia, ya que, engloba diferentes campos de estudios, los mismos que le dan protagonismo como sujeto de desarrollo, por esta razón, es de relevancia hacer un análisis acerca de las diferentes investigaciones existentes en nuestro territorio. Por lo tanto, en el contexto local también existen investigaciones acerca de la participación de la mujer en el ámbito laboral, las mismas, que se enfocan en evidenciar las diversas situaciones que presenta el género femenino dentro del sector, además, es necesario conocer las realidades del entorno y hacer énfasis en los resultados que se ha obtenido de las diversas investigaciones.

Según Catuto (2015), en su trabajo de investigación “Empleo y trabajo rural en la mujer”, estableció como principal objetivo analizar la participación de la mujer en el mercado laboral con una muestra de 261 mujeres de la comuna de Loma Alta; los principales conceptos que se investigaron son: la inequidad, el mercado laboral y el trabajo, además, esta investigación dio

como resultado que la población que está en el rango de edad para laborar no lo hace por diferentes factores asociados con el poco grado de conocimiento educativo y los sistemas de vida en relación a vínculos familiares. Concluye que el poco desarrollo de las mujeres en el mercado laboral es uno de los factores principales del retroceso de la comunidad, ya que los jefes de hogar son los que contribuyen únicamente al sustento familiar, esto partiendo desde la baja perspectiva que tienen los habitantes con referencia a la inserción de la mujer en el ámbito educativo.

De igual manera, Díaz & Villón (2016), en su trabajo de investigación “La exclusión social de las mujeres”, establecieron como objetivo general conocer acerca del acceso de la participación femenina en el trabajo, además, tuvo como muestra a 98 mujeres entre 15 a 54 años, en donde los principales hallazgos de resultados son; que la participación de la mujer entorno al ámbito social y laboral se centra en los diversos patrones familiares y machistas, por otro lado, los conceptos utilizados para esta investigación fueron: la exclusión social, participación, y feminización, finalmente, concluyeron que los paradigmas surgidos a lo largo del tiempo van optándose como medidas influyentes para las nuevas generaciones entorno a su espacio familiar, social y cultural.

Del mismo modo, Vásquez & Velasco (2017), en su investigación “Igualdad de género”, establecieron como principal objetivo conocer las diferentes percepciones de los hombres y las mujeres con referente a la equidad de género, en donde su muestra fue la población de la parroquia Colonche, Santa Elena, obteniendo como resultado que los patrones dominantes culturales están obstaculizando el desarrollo de las habilidades de las mujeres del territorio; su estudio fue a través de los principales conceptos acerca de la equidad de género, ámbito social y ámbito laboral, por tal motivo, concluyeron que hace falta la ejecución de estrategias que promuevan los derechos humanos con referencia a la mujer, para que ellas puedan empoderarse en la vida, además, se hace referencia a los estereotipos existentes en esta localidad, que no permiten que las mujeres se involucren en el sector laboral.

Por su parte González et al., (2017), en su investigación de “Emprendimiento femenino y desarrollo comunitario”, especifica la participación de la mujer en el ámbito del desarrollo laboral de una manera emprendedora, el principal objeto de estudio es resaltar la importancia del emprendimiento femenino, para desarrollar la metodología se utilizaron datos obtenidos mediante las entrevistas proporcionadas a mujeres, así mismo, se concluye que la intervención de las mujeres juegan un rol importante al momento de incidir en entornos que denoten

actividades con fines económicos y de desarrollo, también hace referencia que este es una oportunidad de incursionar en lo laboral para aquellas que no han podido acceder a un empleo formal y las cuáles son excluidas por factores de estudio, rango de edad, entre otros.

En la investigación de Catuto (2022), con referente al tema de “Estrategias para el empoderamiento de la mujer”, se resalta la incursión del género femenino en campos laborales, así mismo, como principal objeto de estudio se plantea determinar las estrategias que respalden el empoderamiento de la participación de mujeres en los diferentes sectores de productividad. En esta investigación, la metodología fue cuantitativa y descriptiva, para la aplicación y recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, por lo cuál, se obtuvo como resultado que las mujeres a medida que participan en espacios de formación y capacitaciones, tienen la capacidad de lograr incursionar en el ámbito laboral de manera satisfactoria ya que con esto, ellas podrán contribuir a la economía familiar y mejorar su estilo de vida.

El rol participativo de la mujer en el ámbito laboral ha denotado cambios en su desarrollo, de la misma manera, aporta para mejorar su calidad de vida, las relevancias halladas en las investigaciones de los autores referenciados, mencionan que las mujeres mientras tengan una educación adecuada, tendrán mayor facilidad de incursionar en los espacios laborales, mientras tanto, las que no cuentan con ello, tendrán menores oportunidades para obtener un cupo en el sector productivo laboral (Catuto 2015; Garcés & Soto 2017; González et al., 2017; Gutierrez 2018; Catuto 2022).

Por lo tanto, la mujer ha dado pasos positivos en los ámbitos sociales, económicos y culturales, no obstante, para llegar a la equidad entre los géneros aún se debe trabajar en ciertos aspectos, la incursión femenina en el trabajo aún refleja ciertos tipos de desigualdades, puesto que, los hombres tienen inherentes paradigmas y estereotipos dominantes, lo cuál es una desventaja e imposibilita a la mujer a trabajar de la misma manera que el hombre, esto hace referencia a la inestabilidad aún existente del área. (Díaz & Villón 2016; Garrido 2017; Vásquez & Velasco 2017; Pasquale & Savino 2019; Cruz 2020; Trávez 2021; Lavayen 2022).

Así mismo, se enfatiza el poco cumplimiento de las normativas existentes en los diferentes territorios y las garantías que estas ofrecen a cada uno de los géneros, por lo tanto, las mujeres no están siendo consideradas de manera prioritaria tal cuál se hace con los hombres en el sistema laboral, esto significaría que se debe incorporar mejoras en referencia a lineamientos dentro de los territorios y con ello se dará una aportación visible hacia la reducción de las

desigualdades laborales existentes dentro de los trabajos formales e informales. (Cabezas, et al., 2018; Malucin 2019; Álvarez & Dávila 2020).

2.2.Fundamentación teórica y Conceptual.

Es importante conocer más acerca del tema de la participación de las mujeres en el ámbito laboral, por lo tanto, se hace la revisión bibliográfica de las principales teorías relevantes que serán de utilidad para conocer las diferentes posturas validadas de manera científica y poder obtener un soporte firme a la investigación que se está efectuando.

Por lo tanto, las principales conjeturas desde los inicios de las investigaciones son las que darán premisa a las teorías basadas en el género femenino, como es la epistemología feminista seguida por las demás: Teoría feminista, Teoría del diferente poder de mercado de las empresas, Teoría de la Congruencia del Rol, las mismas que tienen diferentes perspectivas y análisis acerca de estudios con relación al género femenino.

Epistemología feminista

Según Maffía & Tomé (2021), señalan que es un término que engloba diversas posturas epistemológicas, en donde se resalta el proceso de conocimiento individualista histórico se relaciona con la manera en cómo se ve el conocimiento femenino y sus experiencias a través de la filosofía tradicional. Esta pretende señalar la importancia del estudio de la mujer frente a las ciencias sociales, es decir, pretende dar relevancia al proceso cognitivo de este género, a las diferentes percepciones que se tienen dentro de la sociedad con referente al género femenino.

Teoría Feminista

De acuerdo con Amorós & Miguel (2005), consideran que, la teoría feminista aproxima al ser humano a una realidad de desigualdades en un determinado contexto que aborda de manera concreta las diversas problemáticas entorno a la inequidad de la mujer en referencia a la opresión, el androcentrismo, entre otras; además, se asocia con el punto de vista de la praxis y manifiesta que la idea de subordinación de las mujeres influye en las diferentes restricciones que le impiden realizarse de una manera satisfactoria.

De acuerdo con lo que se establece en esta teoría, se define como los inicios de nuevos modelos de desarrollo para la colectividad femenina, en donde el proceso de igualdad, el aumento de privilegios, la autonomía del individuo y sobre todo los derechos de cada persona,

son cada vez más resistentes. Esta es precursora de cambio, ya que, su objetivo principal es la liberación de los diferentes paradigmas de jerarquías con relación a los géneros, sitúa a la mujer como primer pilar fundamental para construir una sociedad con bases sólidas, hacia ciertos ámbitos como la familia, los estudios, el trabajo entre otras.

La propuesta principal es la búsqueda de situaciones contextualizadas de diferentes repercusiones y opresiones de la mujer en los diferentes contextos, por lo tanto, se analiza desde la perspectiva personal y colectiva. Esta teoría pretende enfocarse en un nuevo espacio en donde la mujer pueda desenvolverse por sí misma, además, de sumergirse en lo histórico, material y político.

Según Stamile (2020), la teoría feminista se basa en tres aspectos significativos, las cuales se denominan como “olas” de igualdad, pensamiento de diferencia y el feminismo moderno, por lo tanto es necesario aclarar cada una de ellas para su comprensión.

La ola conocida como “igualdad”, se basa en concientizar y contribuir aportaciones con referente a la eliminación de discriminación por sexo, puesto que, tradicionalmente a la mujer se la asociaba con las acciones relativamente del hogar, esto siendo un factor que da relevancia a la inferioridad con relación al género masculino. Esta postura trata de evidenciar que los dos géneros pueden compartir los mismos roles en cuánto al involucramiento de ellas en los diferentes sectores sociales.

La ola denominada “pensamiento o Feminismo de diferencia”, este contribuye a demostrar la falta de universalidad con relación al pensamiento feminista, en este apartado señala que existe la afirmación de los derechos inherentes que no son concedidos a través del sexo, posición social, entre otras, su principal objetivo es evidenciar que la estructura social no solo se limite en proponer acciones de igualdad, si no, más bien a que se llegue a la eliminación de la discriminación.

Según Pin & Briones (2021), mencionan que la tercera ola denominada el feminismo moderno, se basa en exponer y hacer énfasis en los derechos de las mujeres en todo momento, y que estos sean ejecutados y respetados por la colectividad, demuestra que los dos géneros deben de ser considerados igual de importantes al momento de realizar alguna actividad en cualquier sector en donde incursionen, también señalan que su principal propósito es la relatividad de la igualdad de oportunidades en todos los aspectos para ambos sexos.

Teoría del diferente poder de mercado de las empresas (Modelo “monopolístico” de discriminación)

Según Calderón (2016), esta teoría está basada en un modelo monopolístico de discriminación por parte de los hombres hacia el género femenino, por lo que es pernicioso que una mujer ocupe un cargo de este o mejor jerarquía, la discriminación es concreta bajo la oferta del género masculino, con esto se sostiene que la mayor participación en el ámbito laboral está liderada por el dinamismo del hombre y su postura ante la realidad laboral de las empresas.

Este grupo masculino incide mucho en la toma de decisión de la empresa o entidad en la que labora, por lo que una persona del sexo opuesto no puede compartir su conocimiento en una misma área, generalmente habrá una barrera que lo impide por diferentes cuestiones ideológicas; las mujeres siguen siendo percibidas como el género poco talentoso o incapacitado para estar en la misma postura de los hombres.

Teoría de la Congruencia del Rol.

Godoy & Mladinic (2009), se basa en estudiar las diferentes perspectivas en el contexto del rol de cada género en donde se señala las expectativas de conducta que tienen cada uno de ellos, recalcando las normas y las esperanzas de acuerdo a las diferentes posiciones del hombre y la mujer en el contexto social donde se puede apreciar los atributos personales inherentes de cada individuo.

De acuerdo a lo que señala la teoría se resaltan los diferentes roles que desempeñan los individuos de acuerdo en el entorno que se desenvuelven, según Oca et al., (2013), desde el momento de nacer, cada individuo presenta una diferencia particular, dejando la diferencia entre hombre y mujer, por los roles que desempeñan cada uno es de acuerdo a lo establecido en relación a su género.

El rol del hombre en la sociedad se basa en ser dependiente, mientras que el rol de la mujer se destaca en ser independiente, hogareña y sobre todo responsable en mantener una relación profesional o a nivel unipersonal, así mismo se señala que los roles están sujetos a cambios debido al contexto en donde se desenvuelve cada individuo.

Es necesario sintetizar los diferentes términos hallados de manera general, en base a la investigación de la participación laboral de las mujeres, estos son conceptos básicos que dan apertura sencilla y concreta para conocer aspectos relevantes, los cuáles son ejes necesarios para su debida comprensión, por lo tanto, se realiza una breve explicación. Dentro de la misma

tenemos: al género femenino, los roles de género y la igualdad de género, son terminaciones que dan apertura para esta investigación.

Género Femenino.

De acuerdo con Mora (2020), Al género femenino se la representa de acuerdo a los roles asignados por la sociedad, en la gramática se hace referencia a los principales adjetivos que pertenecen a este grupo. La mujer está considerada como una construcción social de acuerdo al contexto en donde se desenvuelve, por lo general, está constituido por características otorgados por la colectividad, estos son enfocados en los rasgos de vestimentas, comportamiento, entre otras.

Roles de género.

Arqueros (2019), manifiesta que, son un conjunto de modelos situados por la sociedad para hacer énfasis a lo establecido para cada sexo, se determina que en el contexto familiar la mujer está vinculada con la acción del trabajo doméstico y el cuidado de los niños, por otro lado, el hombre se lo vincula con la acción de garantizar el bienestar de la familia, enfocándose en generar ingresos económicos para satisfacer las necesidades básicas del ser humano.

Cuando se habla de los roles de género, se basa en la jerarquización de los aspectos sociales, culturales referente a la masculinidad y feminidad de ambos sexos, donde muchas veces por costumbre uno va a tener ventaja hacia el otro.

Dentro de la sociedad las féminas tienen que experimentar ciertos tipos de acontecimientos para poder desempeñar un rol específico dentro de la sociedad, es por esto que, la sociedad ha trabajado para que la integración de este género sea de manera práctica y que su incursión en los diferentes ámbitos sea de manera satisfactoria. Es importante verificar ciertos apartados científicos y definiciones en relación al género, es por ello que, se sintetiza ciertos elementos que dan un impulso al estudio, como es la igualdad de género.

Igualdad de género.

UNESCO (2020), refiere a la igualdad de género como el acceso de manera igualitaria sin distinción de recursos y oportunidades a las que todo ser humano tiene derecho, es fundamental señalar que está sujeto de manera directa a los diferentes enfoques sociales, culturales, políticos y económicos, además, con el considerable progreso de la sociedad se puede establecer a este tipo de igualdad como una manera de cooperación comunitaria entre todos los seres humanos.

Así mismo, bajo las diferentes perspectivas se considera que esto influye a los diferentes roles de cada género, con esto se contribuye a enmarcar de manera positiva el respeto a la dignidad humana, el pleno goce de los diversos talentos de cada persona, también alude a que los dos géneros gocen de los mismos derechos y obligaciones; por lo tanto, los intereses, prioridades y necesidades se deben evaluar de manera igualitaria.

Así mismo, se referencia al término del empleo y sus aristas, las cuáles son importante para el tema de la participación femenina, puesto que, es uno de los ejes principales para el mejoramiento de la calidad de vida de cada ser humano, es necesario detallar su función en el campo de acción en la sociedad.

Empleo femenino

De acuerdo con Avolio & Laura (2017), establecen a este tipo de empleo como la división de los diferentes estereotipos asociados con el término femenino en relación con las diversas actividades expuestas para las mujeres, esta labor está muy poca relacionada con los diferentes antecedentes culturales y sociales con relación al empleo de las mujeres.

También señala que al ejercer estas actividades la probabilidad de obtener una buena remuneración sea un poco baja a diferencia de las que obtiene el hombres, además, su participación se da de manera limitada, situación que origina que las mujeres tengan mayor posibilidad de estar subempleadas.

Desempleo femenino

Según Bolívar (2020), define al desempleo femenino como la falta de oportunidades de trabajo hacia las mujeres, muchas veces por el hecho de ser mujer, su situación empeora al momento de incursionar en el área laboral, se evidencia en zonas rurales un mayor porcentaje de mujeres desempleadas a diferencia de zonas urbanas, se determina que existen distintas situaciones negativas que influyen para que existan estos desbalances en estos sectores.

La pertenencia de identidad de las mujeres, es parte fundamental del proceso de crecimiento de ellas, este es un medio para que puedan apropiarse de criterio propio y a la toma de decisión en relación a su vida, con esto se pretende que ellas se sientan seguras al momento de participar en cualquier ámbito de la sociedad, sea social, económico y humano.

De la misma manera, otros términos a estudiar es el mercado laboral, el empoderamiento femenino y participación femenina en el mercado laboral, ya que son partes fundamentales del

área laboral, por lo que es necesario sintetizarlo de manera específica, el mismo que mejorará la comprensión del tema investigado.

Mercado laboral

De acuerdo con Gómez (2018), define que este es un espacio donde el individuo está sujeto a una oportunidad de empleo, el mismo que cuenta con la población económicamente activa de hombres y mujeres, el cuál tiene varios factores de incursión para este ámbito puesto que se vincula a sectores estratégicos de cada territorio, pero con enfoques de igualdad de género. Aquí también se menciona al factor de la oferta y la demanda, a la oferta se la define como la acción de ofertar un espacio de empleo, y en la demanda, se establece a la población de empleos de manera directa, tales como en las entidades y empresas encargadas en ofertar algún tipo de trabajo para involucrar individuos a su círculo y así mismo brindarle un contrato laboral.

El principal objetivo es ayudar con el desarrollo de un determinado territorio, brindando acceso a un lugar de empleo a los individuos, también resalta los diferentes procesos de negociaciones para un bien común de los trabajadores con regulaciones, rigidez en los contratos y cambios tecnológicos.

Empoderamiento femenino

Según Arteaga, et al., (2022), mencionan que en el empoderamiento femenino se resalta la capacidad de la mujer para incrementar sus conocimientos de autoconfianza y así tomar decisiones en relación al ámbito personal y colectivo, con esta idea se pretende sostener un mecanismo de equidad en los géneros el mismo que se resalta como una estrategia para visionar nuevos sistemas de cambios sociales.

Al referirse a este término, se entiende la modificación de los diferentes paradigmas sociales que involucran al género masculino, en donde se pretende transformar las diferentes percepciones que se mantienen ante el rol que desempeña la mujer en la sociedad, con ello se recalca que los principales factores para impulsar el empoderamiento vienen de la familia y de las diferentes organizaciones que buscan defender al género femenino.

Las mujeres entre las principales líneas de participación social, se las asocia con la capacidad de poder desarrollar cualquier tipo de actividad, por lo que, el desempeño en el campo laboral de este grupo es notorio, así mismo, las aportaciones que realizan ellas son retribuidas de una manera monetaria.

Participación femenina en el mercado laboral.

Manzur & Torre (2018), manifiestan que esta participación se la representa como la presencia de la mujer en el mercado laboral, en donde las féminas incursionan en este sentido, así mismo, se asocia a otros sectores como el político y el social, mayormente su participación es para complementar los ingresos en sus hogares por la falta de trabajo del jefe de hogar o por su ausencia.

Los principales factores que influyen para incrementar esta tendencia, es la mayor participación de las mujeres en el sistema educativo, el incremento de divorcios y la baja tendencia en desarrollar su etapa con relación a la maternidad. En la actualidad las mujeres prefieren proponerse objetivos claros enfocados en su desarrollo personal y profesional, es por ello que la maternidad ha quedado en segunda opción para su realización como mujer, ya que la sociedad cada vez es más competitiva en los diferentes sectores tales como lo social, político y económico.

También se hace énfasis en sintetizar a: la desigualdad de género, desigualdad laboral, nivel educativo, discriminación laboral y responsabilidades familiares, terminaciones que son consideradas como ejes fundamentales dentro de esta investigación.

Desigualdad de género.

De acuerdo con Vargas (2017), define a este término como la contraparte de lo que es la igualdad de género, hace referencia a lo justo con lo injusto, además de justificar lo que está de manera desestabilizada en donde se evidencia algún tipo de discriminación de género por diferentes factores. También se enfatiza que por ser hombre o mujer, por creencias retrógradas o culturales y por el estado socio-económico, se otorga un trato diferente a las personas, en donde las normativas existentes de un determinado sector no son suficiente.

Así mismo, señala que la posición que ocupan las mujeres en el ámbito social se basa en diferentes estereotipos seguidos por una sociedad que va más allá de la posición social, en la consideración de un rango de edad, en el color de la piel y en su capacidad física e intelectual. En donde los status sociales consideran ciertos factores influyentes tales como lo cultural, religioso y lo tradicional, los cuáles no permiten el completo desarrollo de la mujer.

La mujer es considerada como un sujeto asociado directamente con la maternidad, las ocupaciones domésticas y sobre todo un soporte para la realización del hombre, por lo tanto es

notorio el poco avance en sectores estratégicos enmarcados en la discriminación social con enfoques políticos y sexuales.

Desigualdad laboral

De acuerdo con Albuja & Rodríguez (2016), sintetizan a la desigualdad laboral como la desigualdad existente entre el género masculino y femenino en el trabajo, en donde son evidentes las diversas situaciones que enfrentan las mujeres en el sistema laboral con referente a la jerarquización de los géneros, además, se hace referencia al tipo de discriminación por parte de las instituciones que siguen los paradigmas dominantes de la masculinidad enfocándose en un sistema patriarcal, el mismo que tiene sus bases entre los valores y costumbres dentro de una sociedad, haciendo prevalecer su ventaja y dominación hacia la mujer, así mismo recalca la inferioridad de este género.

Desde las perspectiva de desigualdad laboral, se puede establecer que aún se evidencian diferentes acciones de discriminación de manera indirecta a las mujeres por medio de la brecha salarial, el acoso sexual y la precariedad en las normativas, en las cuáles las mujeres mayormente afectadas son las que están en una edad joven.

Nivel educativo.

Según Parada (2001), La educación es uno de los medios en los cuales el ser humano se sostiene para poder acceder a ciertos beneficios en relación a la mejora de la calidad de vida, no obstante, la falta de educación de los individuos hacen que estos procesos de desarrollo tengan cierto grado de dificultad, específicamente la población que no tenga esta ventaja se la asocia directamente como una persona que está siguiendo un patrón de pobreza, por lo que éste tendrá una mayor dificultad para acceder a ciertas ventajas que oferta el sistema competitivo laboral.

Discriminación laboral.

La discriminación en el ámbito laboral se da por diferentes factores sea por el rango de edad, género, cultura, etnia o discapacidad, Según, Mina & Barzola (2018), esto se evidencia al momento que el sector empresarial está en la selección del personal, ya que cada sector al momento de realizar la selección tiene ciertos estándares de selección, el mismo que hace que ciertos individuos no puedan acceder a un empleo digno por falta de peculiaridades sujetas al sistema.

Responsabilidades Familiares.

Campero et al., (2020), manifiesta que la responsabilidad de tener un empleo y la de tener un hogar es algo muy complejo para las mujeres, puesto que este reduce su competitividad en este sector, ya que el género opuesto considera que al momento de realizarse como madres y como esposas, esta acción reducirá el grado de competitividad en relación a su desempeño, es por esto que muchos sectores laborales prefieren contratar a hombres para que su nivel de competencia en el mercado no reduzca.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, estos son los principales conceptos que referencian de manera sistemática al tema vinculado con la participación laboral de las mujeres.

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación.

La presente investigación es de carácter descriptivo, pretende detallar la realidad de la participación laboral femenina y, sobre todo, sus limitaciones, Shuttleworth (2022), menciona que este tipo de investigación se centra en el sujeto estudiado, por lo tanto, en este caso, la mujer pasa a ser el centro del estudio.

Además, esta investigación consta de un enfoque cuantitativo, se trabajó con un método estadístico para la recolección de datos, la población de estudio se escoge de manera aleatoria y con ello se recopila la información necesaria para el soporte de la investigación, como lo menciona Arias (2021), este direccionamiento investigativo ayuda a deducir la información obtenida de manera más exacta por medio de los datos obtenidos en cifras.

3.2. Alcance de la investigación.

El presente trabajo investigativo tiene como alcance el análisis de los principales factores que impiden la participación femenina dentro del mercado laboral en la comuna San Vicente, para obtener una visión más real de lo que está pasando en los territorios rurales con referencia a este tema, además, se pretende llegar a la concientización local acerca de los desafíos actuales que están viviendo las mujeres para que se generen, promuevan e implementen estrategias significativas a favor de su inclusión en el trabajo con los mismos derechos y oportunidades que los hombres.

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de Variables.

Variable(s)	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Técnica de levantamiento de información
Participación laboral femenina.	Esta participación es la manifestación de la presencia de la mujer en el mercado laboral, y la asociación a otros sectores como el político y el social; mayormente su participación es para complementar los ingresos en sus hogares por la falta de trabajo del jefe de hogar o por su ausencia.	Igualdad de género	Nivel de igualdad de género en la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que las mujeres deben trabajar de igual forma que los hombres? • ¿Considera que las mujeres deben recibir la misma remuneración monetaria que los hombres en los trabajos? • ¿Considera que el trabajo femenino es importante en la sociedad? • ¿Considera que las mujeres deben tener las mismas oportunidades de trabajo que los hombres? 	Encuesta dirigida a: Mujeres de 18 a 49 años de la comuna San Vicente
				<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que las mujeres en su mayoría son contratadas en sectores de comercio y servicios domésticos? 	

		Desigualdad de género	Nivel de desigualdad de género en la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que los empleadores no contratan a las mujeres porque no tienen el mismo grado de capacidad intelectual y física que los hombres? 	
		Discriminación	Nivel de discriminación de género femenino en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que, en los espacios de trabajo, los hombres tienen mayor jerarquía que las mujeres? 	
		Estereotipos	Nivel de estereotipos hacia la mujer dentro de la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que las mujeres deben preocuparse más por realizar las tareas del hogar que por conseguir algún tipo de trabajo? • ¿Considera que el comportamiento machista de la sociedad ha limitado la participación laboral de las mujeres? • ¿Qué tipo de estado civil, usted considera que le impide trabajar a la mujer? 	
		Familia	Nivel de apoyo familiar hacia las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que las mujeres tienen apoyo familiar al momento de buscar o iniciar en algún trabajo? • ¿Considera que tener y cuidar a los hijos dentro de la familia es más importante que el trabajo de las mujeres? 	

		Educación	Nivel de educación de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué nivel de educación tiene? • ¿Considera que el nivel educativo es fundamental para que las mujeres puedan acceder al sector laboral? • ¿Considera que las mujeres que tienen la responsabilidad de una familia les impide formarse como profesionales? 	
		Estrategias Sociales	Nivel de participación laboral de las mujeres a través de estrategias sociales.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué le gustaría trabajar? • ¿Está de acuerdo que se involucre talleres de diversas actividades para poder establecer algún tipo de emprendimiento en la comuna San Vicente? • ¿Según su criterio que podría fortalecer la participación laboral femenina en la Comuna San Vicente? 	

3.4.Población, muestra y periodo de estudio.

Población:

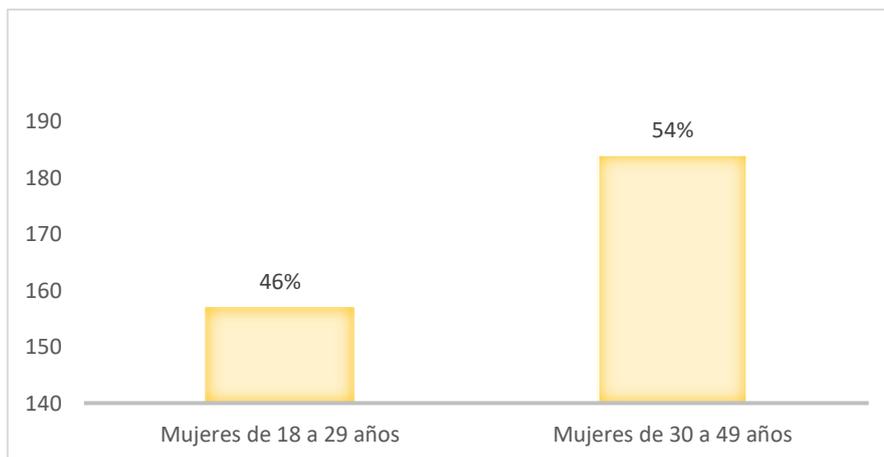
Según los datos obtenidos de la Comuna San Vicente, esta consta de 2.000 habitantes entre los cuáles existen 350 hogares dentro de la comunidad, de acuerdo con Montesdeoca (2022), por lo tanto, se realizó un levantamiento de información a manera de censo para poder determinar la población de mujeres entre los rangos de edades de 18 a 29 y de 30 a 49 años, para el trabajo investigativo.

En el presente trabajo investigativo se tomó a una población de estudio dentro del territorio para poder realizar el proceso de manera más específica, siendo esta para López (2004), el conjunto de individuos de los que se desea obtener información; de este modo, se tomó como población a 341 mujeres de la comuna San Vicente, divididas en dos categorías por edad, de 18 a 29 años y de 30 a 49 años, a las cuales se direccionará la investigación.

Tabla 2 Población de mujeres de San Vicente de 18 a 49 años.

Población	Residencia	Edad	N.º de participantes	Porcentaje
Mujeres	San Vicente	18 a 29	157	46%
Mujeres	San Vicente	30 a 49	184	54%
Total			341	100%

Figura 1 Porcentaje de la población de mujeres.



Muestra: La muestra es una técnica estadística que permite conocer el número de personas con las que se trabajará en la unidad de análisis, en este caso, se considera a las mujeres a partir de dieciocho y cuarenta y nueve años, esta debe ser representativa como una muestra de calidad, la misma debe representar confiabilidad y veracidad, además de ser accesible; en este caso, se pudo acceder a ciento ochenta y un mujeres, divididas en dos categorías por edad de dieciocho a veintinueve años y de treinta a cuarenta y nueve años, las cuales fueron definidas como la muestra de la presente investigación.

Periodo de estudio

Esta investigación abarca tres meses de investigación, desde el 3 de mayo de 2022 al 15 de agosto de 2022, siendo este el tiempo que se ocupó para la realización y finalización del proceso de investigación del objeto de estudio.

Tabla 3 Periodo de estudio.

Periodo de realización de estudio	Proceso de investigación
Mayo 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de los temas - Revisión de Líneas de Investigación - Revisión de las modalidades de titulación - Aprobación de Títulos y Tutores(as). - Revisión de la consistencia del trabajo de titulación - Realización del planteamiento del problema de investigación
Junio 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Realización del marco Teórico y Conceptual - Realización del marco Metodológico
Julio 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de Resultados
Agosto	<ul style="list-style-type: none"> - Discusión de resultados - Realización de conclusiones y recomendaciones - Realización del resumen e introducción de la investigación. - Entrega del Informe de Investigación al Docente Tutor y Revisión

	- Aprobación del trabajo investigativo.
--	---

3.5 Técnicas e instrumentos de levantamiento de información.

Técnica de la encuesta: Dentro del presente trabajo investigativo se usó como técnica de levantamiento de información la encuesta, siendo esta una de las técnicas de investigación más efectivas para obtener información dentro del proceso indagatorio; así mismo, es la más aplicada en investigaciones de carácter cuantitativo, como lo es el presente caso, dando al investigador herramientas para poder recopilar, analizar y organizar datos de la población investigada desde la estadística.

Para obtener los datos de la investigación, en la encuesta aplicada a la población se usó un cuestionario de diecisiete preguntas con respuestas basadas en la escala de Likert y dos preguntas abiertas, que complementarán a los resultados obtenidos mediante las preguntas cerradas, con esto se medirá el nivel de apoyo de los participantes en cada parámetro, la misma que será ejecutada por medio de la aplicación de *Google forms*. Este instrumento de levantamiento de información se validó por medio de la docente tutora de la investigación como experta en el área, enfatizándose en la consistencia, coherencia y viabilidad como parámetros de evaluación de dicho instrumento.

4 ANÁLISIS DE RESULTADOS

De acuerdo con Hernández & Carpio (2019), al tener la población con características heterogéneas el tipo de muestreo que se aplicó fue el estratificado, en donde la población se divide por estratos y, en este caso particular por rangos de edad. La fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{N * z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Tabla 4 Datos

N	Población	341
n	Muestra	181
D	Error	0,05
Z	Varianza	1,96
P	Probabilidad de éxito	0,5
Q	Probabilidad de fracaso	0,5

El resultado obtenido al aplicar la fórmula del muestreo estratificado es que se trabajará con una población de 381 mujeres, para el levantamiento de información en la Comuna de San

Vicente. Por lo tanto, el estrato (1) da como resultado una población de 83 mujeres; mientras que el estrato (2) refleja una población de 98 féminas.

$$n = \frac{341 * 1,96_{alfa}^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (341 - 1) + 1,96_{alfa}^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{341 * 3,8416 * 0,25}{0,025^2 * (340) + 3,8416 * 0,25}$$

$$n = \frac{327,4964}{0,0025 * 340 + 3,8416 * 0,25}$$

$$n = \frac{327,4964}{0,85 + 0,9604}$$

$$n = 181$$

Estrato (1)

$$n_e = \frac{N_L}{N} n$$

$$n_e = \frac{157}{341} 181$$

$$n_e = 83$$

Estrato (2)

$$n_e = \frac{N_L}{N} n$$

$$n_e = \frac{184}{341} 181$$

$$n_e = 98$$

A continuación, los resultados:

Tabla 5 Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach
0,727

Fuente: Datos procesados mediante el programa SPSS, a través del levantamiento de información.

De acuerdo con el resultado del indicador de Alfa de Cronbach, este es mayor a 0,7 lo cual indica que es “buena” la confiabilidad de las preguntas aplicadas en el levantamiento de información para la respectiva investigación.

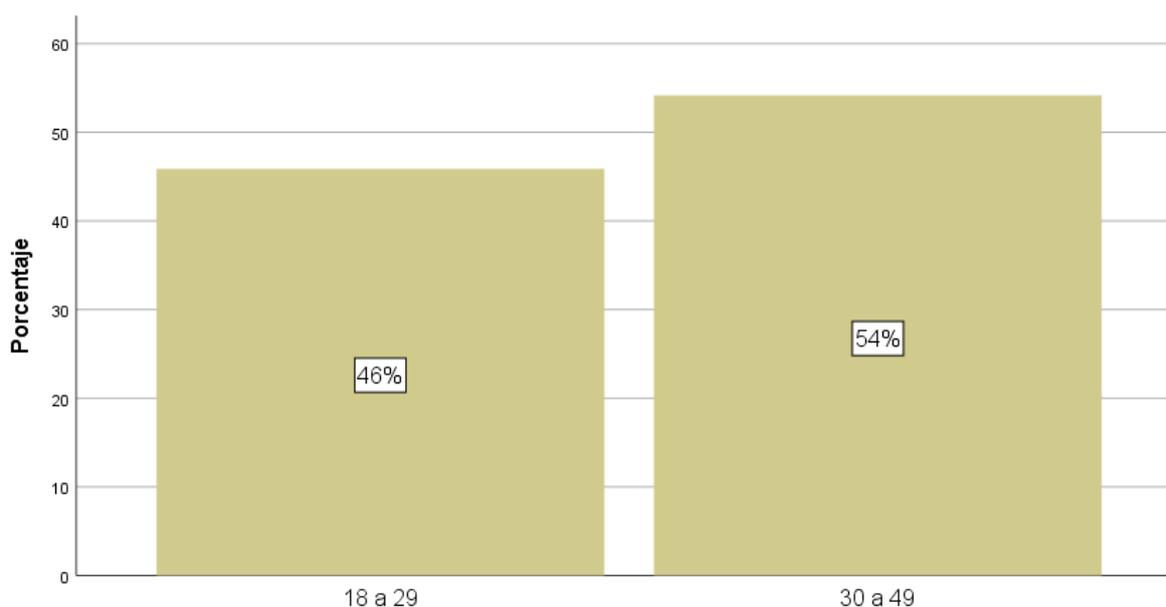
Pregunta 1.- Edad

Tabla 6 Frecuencia de variable "Edad"

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
18 a 29	83	46%
30 a 49	98	54%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente "Julio del 2022"

Figura 2 Frecuencia de variable "Edad"



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente "Julio del 2022"

Análisis e interpretación de resultados: De acuerdo con los datos obtenido en el levantamiento de información en la comuna de San Vicente, el 54% corresponde a las mujeres de 30 a 49 años, mientras que el 46% se refiere a las de 18 a 29 años, esto se relaciona con que en la localidad existe una mayor población adulta que está en el rango de edad para laborar, pero existen diversos factores externos e internos que les impiden llevar a cabo las actividades de trabajo.

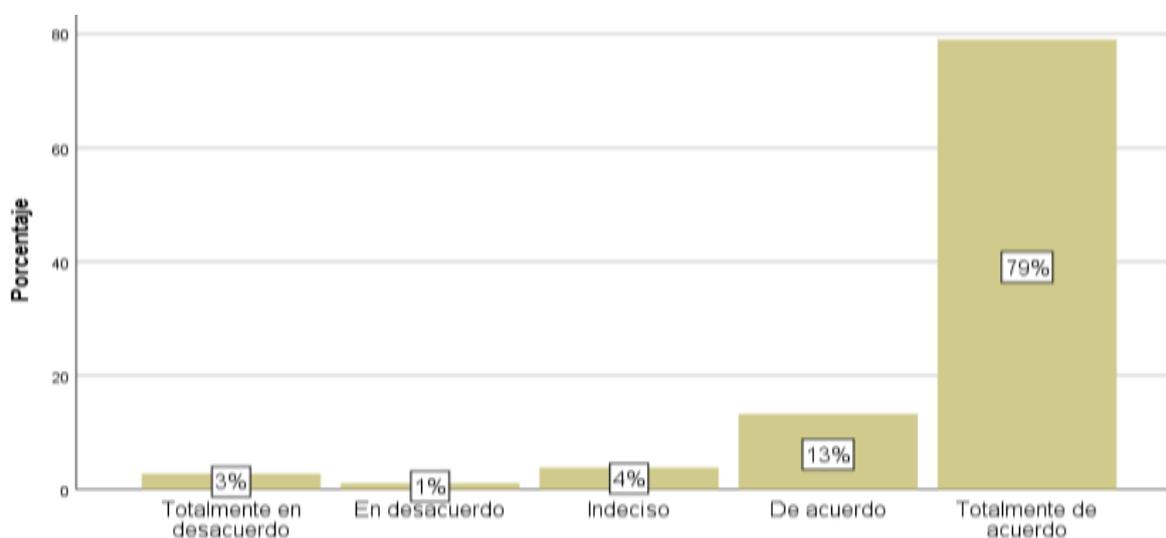
Pregunta 2.- ¿Considera que las mujeres deben trabajar de igual forma que los hombres?

Tabla 7 Frecuencia: “Trabajo”

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	3%
En desacuerdo	2	1%
Indeciso	7	4%
De acuerdo	24	13%
Totalmente de acuerdo	143	79%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Figura 3 Frecuencia: “Trabajo”



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Análisis e interpretación de resultado: El 79% de las mujeres encuestadas de la Comuna San Vicente, consideran que ellas deben trabajar de igual forma que los hombres, a pesar de que se evidencia la intención de las féminas en esta localidad de querer incursionar en el trabajo, aún existe una contraposición en el contexto de la comuna, porque hay insuficientes oportunidades hacia las mujeres o estas no son debidamente aprovechadas porque las mujeres se dedican a las labores del cuidado de los hijos, lo cual dificulta su intervención en el sector laboral y por lo tanto esto frena su desarrollo.

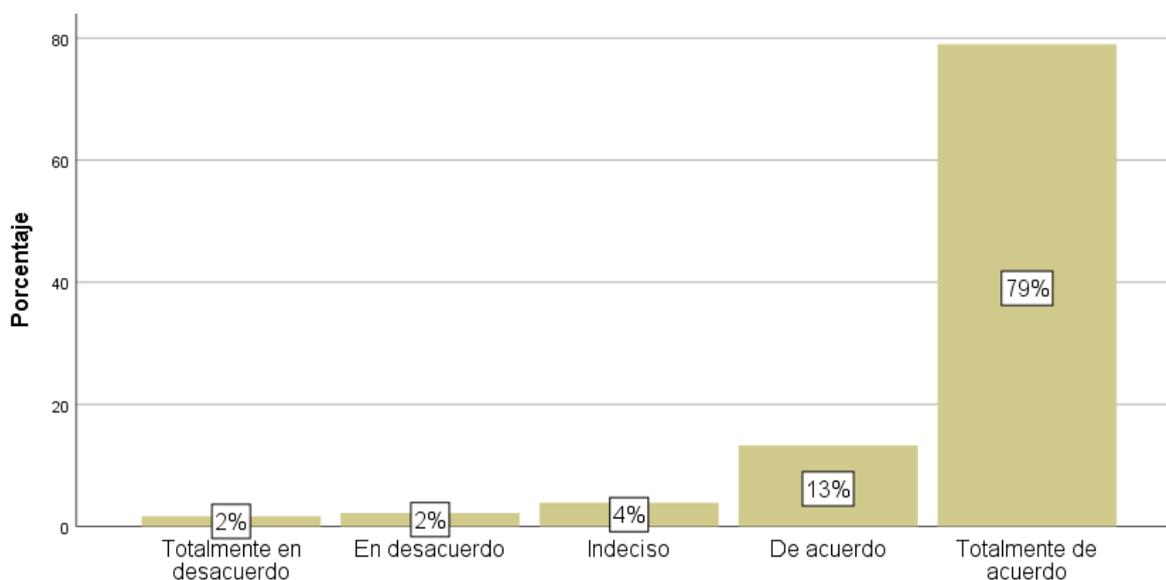
Pregunta 3.- ¿Considera que las mujeres deben recibir la misma remuneración monetaria que los hombres en los trabajos?

Tabla 8 Frecuencia: “Remuneración monetaria”

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	2%
En desacuerdo	4	2%
Indeciso	7	4%
De acuerdo	24	13%
Totalmente de acuerdo	143	79%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Figura 4 Frecuencia “Remuneración monetaria”



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Análisis e interpretación de resultados: En relación con los datos obtenidos el 79% de las mujeres, están totalmente de acuerdo que ellas deben recibir la misma remuneración monetaria que los hombres en los trabajos, ya que, las actividades que realizan se las deben considerar igual de importantes a las que desarrollan ellos, puesto que los dos géneros tienen el mismo grado de capacidad para realizar cualquier actividad que demande el sector.

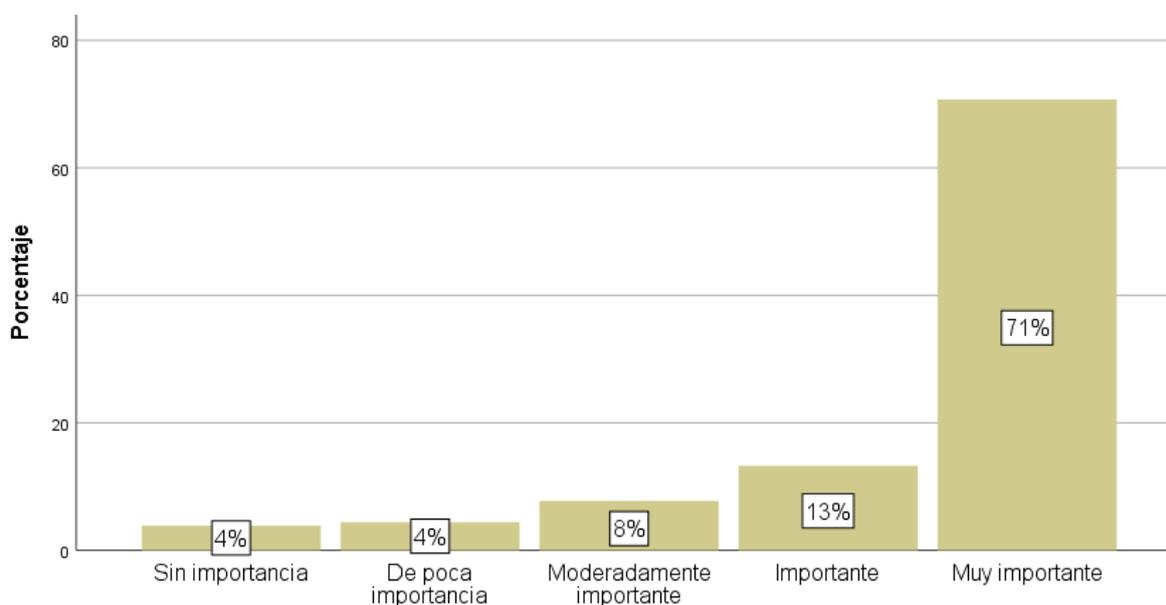
Pregunta 4.- ¿Considera que el trabajo femenino es importante en la sociedad?

Tabla 9 Frecuencia: “Trabajo femenino”

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Sin importancia	7	4%
De poca importancia	8	4%
Moderadamente importante	14	8%
Importante	24	13%
Muy importante	128	71%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Figura 5 Frecuencia “Trabajo femenino”



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Análisis e interpretación de resultado: Mediante el levantamiento de información el 71% de las mujeres presentan una postura positiva con relación a la importancia del trabajo femenino dentro de la sociedad, ya que, constituye en el medio más factible de satisfacer las necesidades básicas y contribuir con el ingreso monetario dentro de sus familias, y con ello se contribuye al desarrollo de la comunidad.

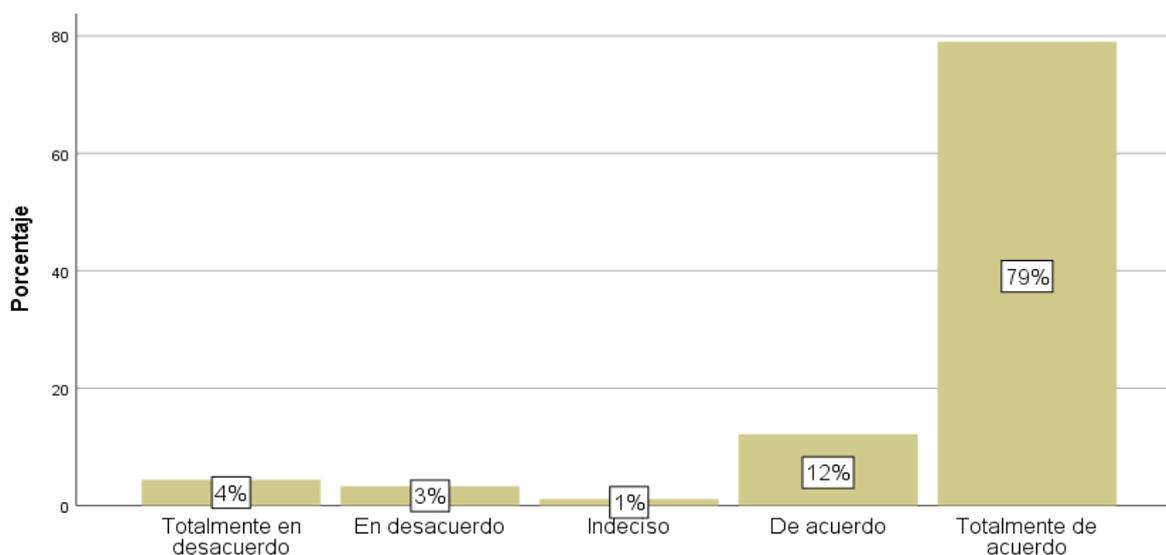
Pregunta 5.- ¿Considera que las mujeres deben tener las mismas oportunidades de trabajo que los hombres?

Tabla 10 Frecuencia: "Oportunidad de trabajo"

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	4%
En desacuerdo	6	3%
Indeciso	2	1%
De acuerdo	22	12%
Totalmente de acuerdo	143	79%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente "Julio del 2022"

Figura 6 Frecuencia: "Oportunidad de trabajo"



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente "Julio del 2022"

Análisis e interpretación de resultado: El 79% señala estar totalmente de acuerdo en que las mujeres deben tener las mismas oportunidades de trabajo que los hombres, porque de esta manera, se contribuye positivamente al desarrollo de la sociedad y más de la localidad, se mejora la calidad de vida de las mujeres, sus hijos, sus familias y se reconocen sus derechos otorgando mayores posibilidades.

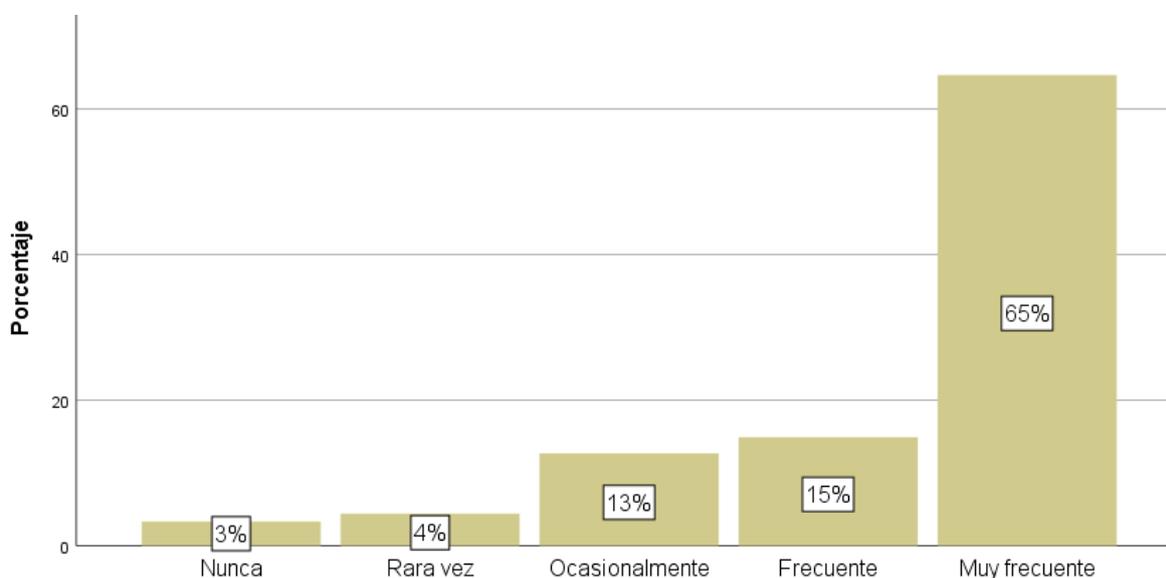
Pregunta 6.- ¿Considera que las mujeres en su mayoría son contratadas en sectores de comercio y servicios domésticos?

Tabla 11 Frecuencia: “Sector de comercio y servicio doméstico”

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	3%
Rara vez	8	4%
Ocasionalmente	23	13%
Frecuente	27	15%
Muy frecuente	117	65%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Figura 7 Frecuencia: “Sector de comercio y servicio doméstico”



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Análisis e interpretación de resultado: En relación con los datos obtenidos el 65% de las mujeres señalan que, su mayor participación dentro del sistema laboral es en el sector informal, en las actividades tales como: el comercio y servicios domésticos; ellas mencionan que esto se evidencia de manera frecuente al momento de buscar un cupo en esta área, con esto se hace referencia a que la población femenina de esta localidad que en su mayoría labora, no cuenta con un trabajo fijo que les garantice una estabilidad laboral.

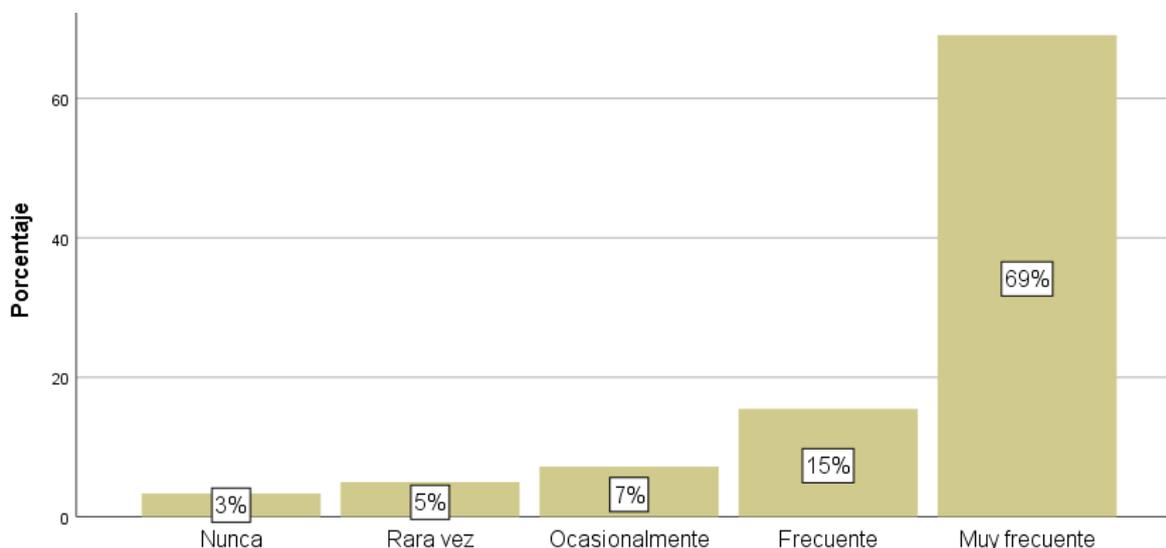
Pregunta 7.- ¿Considera que los empleadores no contratan a las mujeres porque no tienen el mismo grado de capacidad intelectual y física que los hombres?

Tabla 12 Frecuencia: “Capacidad intelectual y física”

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	3%
Rara vez	9	5%
Ocasionalmente	13	7%
Frecuente	28	15%
Muy frecuente	125	69%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Figura 8 Frecuencia: “Capacidad intelectual y física”



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Análisis e interpretación de resultado: De acuerdo con el 69% de las féminas, se señala que de forma muy frecuente los empleadores no contratan a las mujeres en los espacios laborales porque consideran que no aportarían de la misma manera que los hombres, puesto que hacen referencia a que no tienen el mismo grado de capacidad intelectual o física que requiere el sector, esto considerándose como un factor que influye de manera negativa en la intervención de ellas en el área laboral.

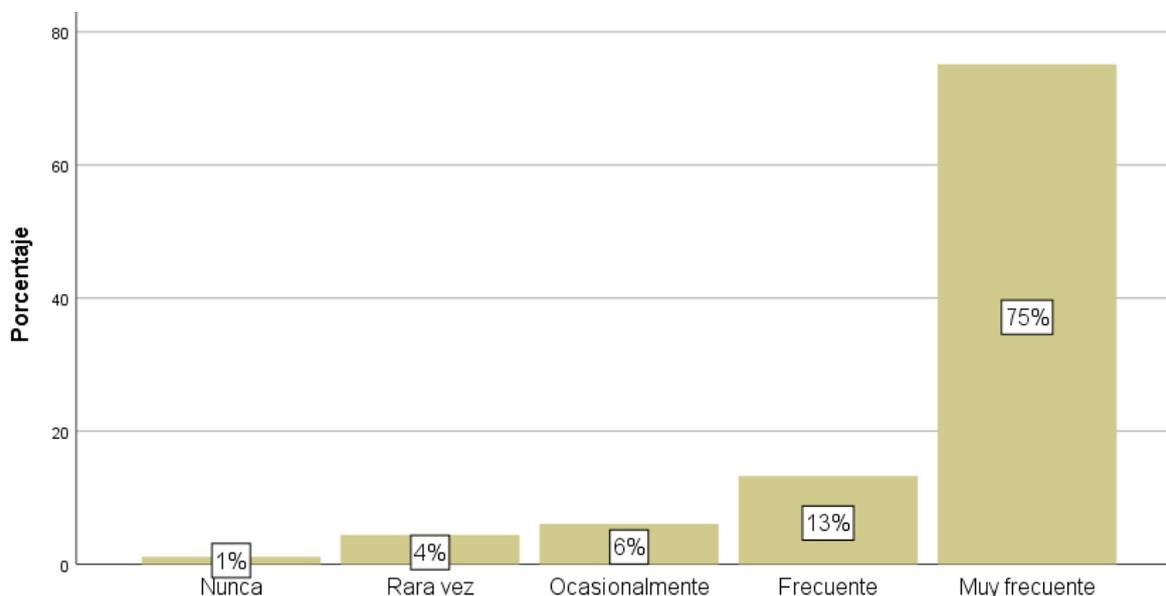
Pregunta 8.- ¿Considera que, en los espacios de trabajo, los hombres tienen mayor jerarquía que las mujeres?

Tabla 13 Frecuencia: “Mayor jerarquía”

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	1%
Rara vez	8	4%
Ocasionalmente	11	6%
Frecuente	24	13%
Muy frecuente	136	75%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Figura 9 Frecuencia: “Mayor jerarquía”



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Análisis e interpretación de resultado: La jerarquización de géneros en el sistema laboral se la considera como un factor muy frecuente, el 75% de la población encuestada así lo señala, esto haciendo referencia que al momento de incursionar en este sector las mujeres tienen un cierto grado de desventaja frente al género masculino, ya que, en su ingreso y desempeño laboral ellas están bajo la supervisión de los hombres.

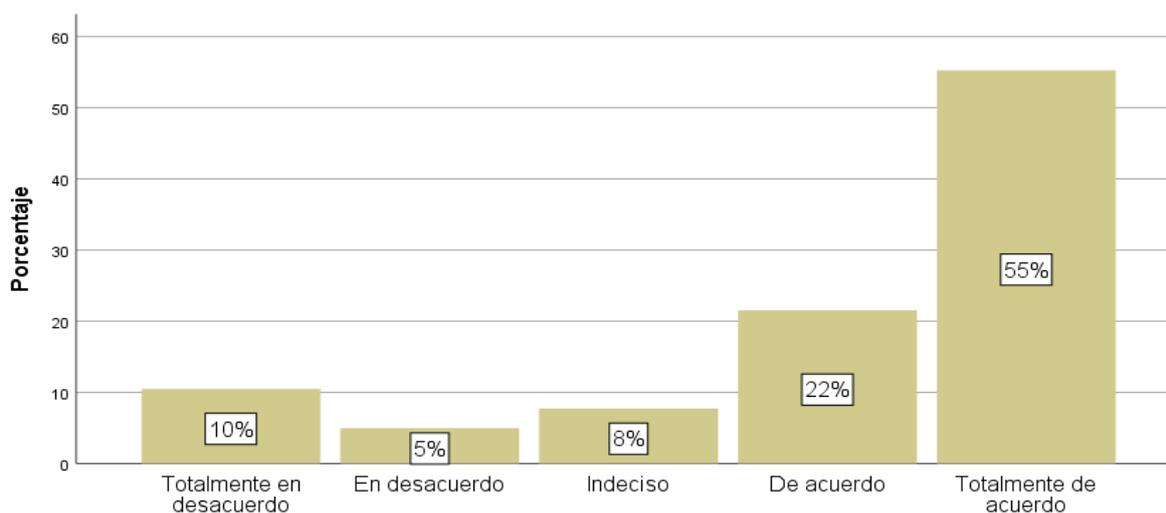
Pregunta 9.- ¿Considera que las mujeres deben preocuparse más por realizar las tareas del hogar que por conseguir algún tipo de trabajo?

Tabla 14 Frecuencia: “Tareas del hogar”

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	19	10%
En desacuerdo	9	5%
Indeciso	14	8%
De acuerdo	39	22%
Totalmente de acuerdo	100	55%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Figura 10 Frecuencia: “Tareas del hogar”



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Análisis e interpretación de resultado: El 55% de las mujeres encuestadas de la Comuna San Vicente señalan que deben preocuparse más por las tareas del hogar que por conseguir un trabajo, esto refleja que, a pesar del incipiente desarrollo en igualdad de oportunidades, ellas son las que siguen reproduciendo paradigmas tradicionales de la división del trabajo entre hombres y mujeres, lo cual se asocia al comportamiento machista incorporado por los diferentes actores y que evidencia una postura neutral con base a la realización de las tareas del hogar.

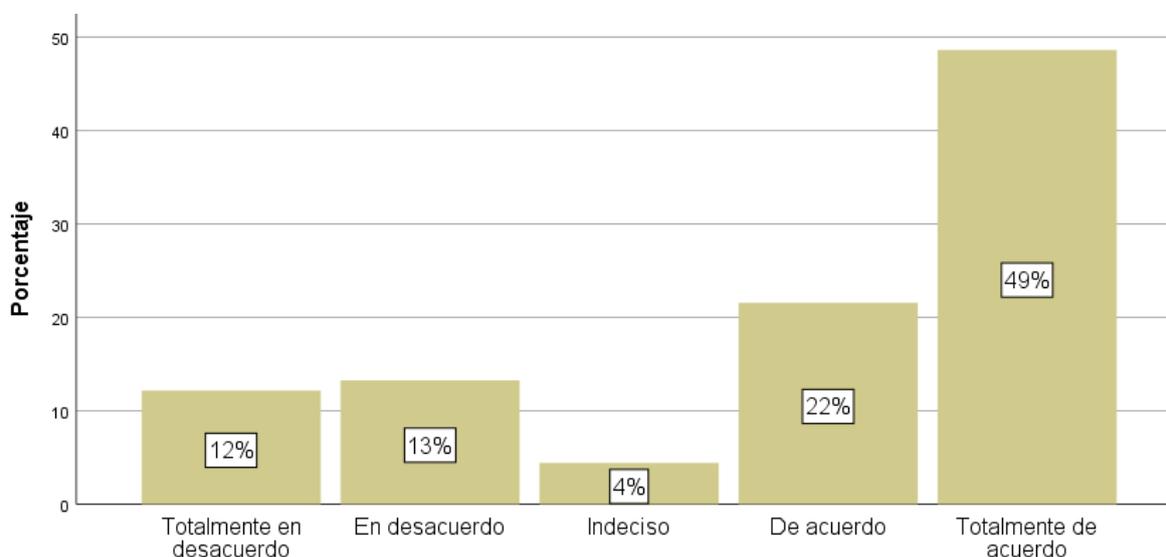
Pregunta 10.- ¿Considera que el comportamiento machista de la sociedad ha limitado la participación laboral de las mujeres?

Tabla 15 Frecuencia: “Comportamiento Machista”

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	22	12%
En desacuerdo	24	13%
Indeciso	8	4%
De acuerdo	39	22%
Totalmente de acuerdo	88	49%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Figura 11 Frecuencia: “Comportamiento Machista”



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Análisis e interpretación de resultado: Según los resultados el 49% de las mujeres, mencionan estar totalmente de acuerdo que en la localidad aún persiste el machismo y por parte de las mujeres persiste una mentalidad de subordinar su quehacer al trabajo intramuros, domésticos y de cuidados de los hijos, lo cual influye de manera negativa en el desarrollo y la inserción de las féminas en diversas áreas del trabajo.

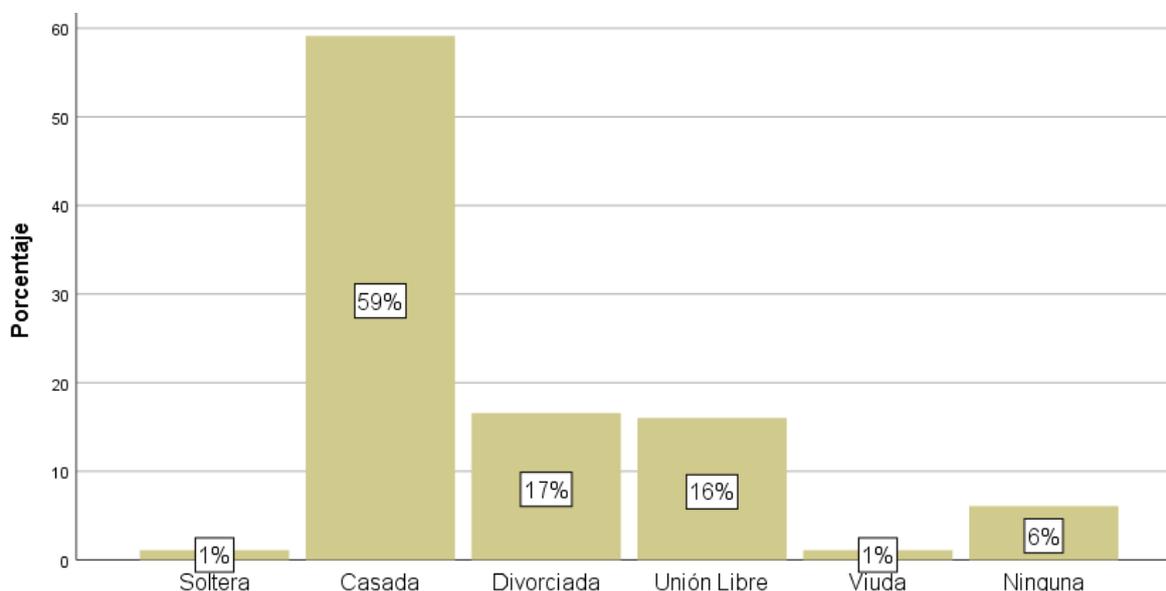
Pregunta 11.- ¿Qué tipo de estado civil, usted considera que le impide trabajar a la mujer?

Tabla 16 Frecuencia: "Estado civil"

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	2	1%
Casada	107	59%
Divorciada	30	17%
Unión Libre	29	16%
Viuda	2	1%
Ninguna	11	6%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente "Julio del 2022"

Figura 12 Frecuencia: "Estado civil"



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente "Julio del 2022"

Análisis e interpretación de resultado: En base a los resultados obtenidos el 59%, de las mujeres, mencionan que las casadas son las que menos posibilidades tienen de trabajar, al momento de casarse, ellas deben consultar con sus parejas todas las decisiones, esto es considerado como un punto desfavorable para la intervención de las féminas dentro de los diversos sectores en los que pretenden involucrarse.

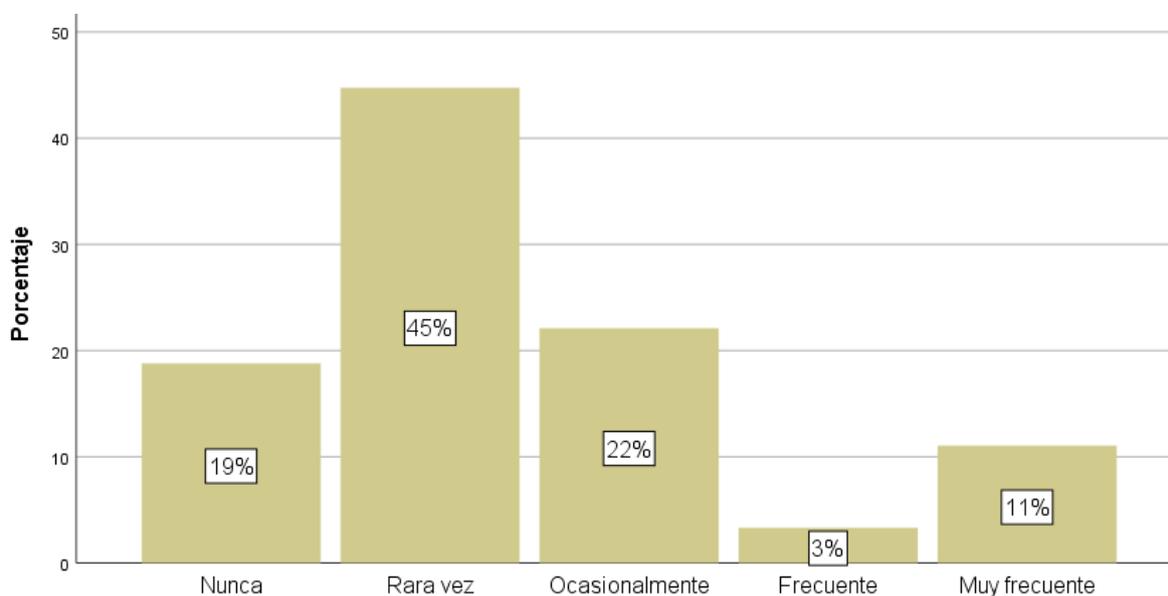
Pregunta 12.- ¿Considera que las mujeres tienen apoyo familiar al momento de buscar o iniciar algún trabajo?

Tabla 17 Frecuencia: “Apoyo Familiar”

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	34	19%
Rara vez	81	45%
Ocasionalmente	40	22%
Frecuente	6	3%
Muy frecuente	20	11%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Figura 13 Frecuencia: “Apoyo Familiar”



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Análisis e interpretación de resultado: El apoyo familiar al momento de incursionar en un área laboral y el no contar con este apoyo dificulta el ingreso de las mujeres en el trabajo, que la mayoría de las veces se sustenta en estereotipos o en delegar el completo cuidado de los hijos a la madre. De acuerdo con el 45% de las encuestadas, rara vez pueden contar con sus familiares, lo cual se estima como una desventaja para su intervención en este sistema laboral.

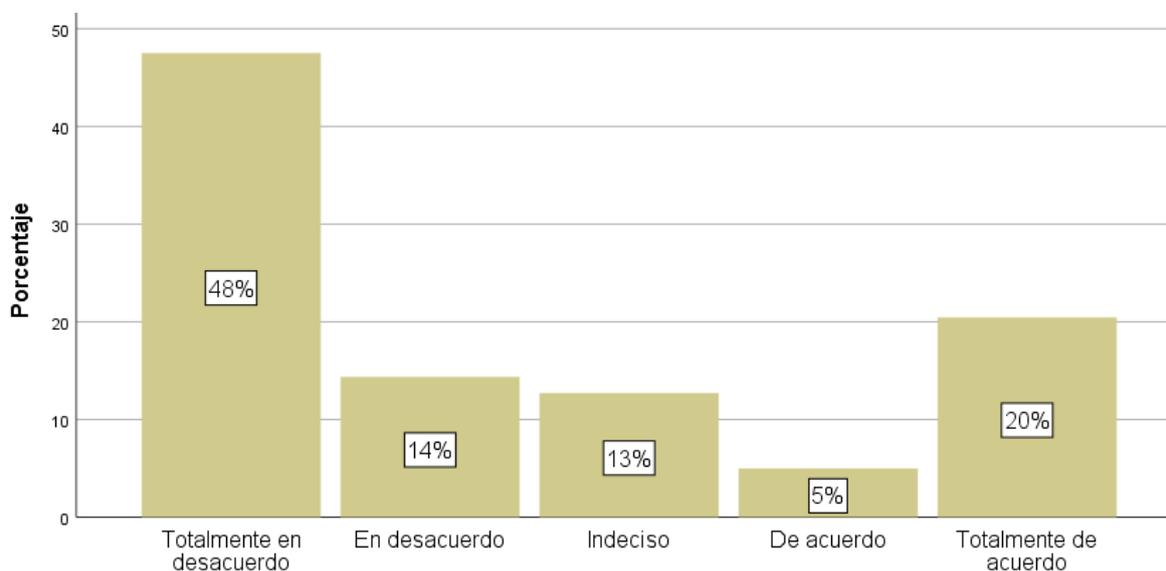
Pregunta 13.- ¿Considera que tener y cuidar a los hijos dentro de la familia es más importante que el trabajo de las mujeres?

Tabla 18 Frecuencia: “Cuidado de los hijos”

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	86	48%
En desacuerdo	26	14%
Indeciso	23	13%
De acuerdo	9	5%
Totalmente de acuerdo	37	20%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Figura 14 Frecuencia: “Cuidado de los hijos”



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Análisis e interpretación de resultado: De acuerdo con el 48%, las mujeres señalan estar totalmente en desacuerdo, en que tener y cuidar a los hijos dentro de la familia es más importante que el trabajo femenino, si bien, el cuidado de los hijos es prioritario no puede ser algo netamente exclusivo de las mujeres, ni cerrar las opciones para que ellas se puedan dedicar a otra actividad; este es uno de los factores relevante que dificulta su plena intervención en el sector laboral.

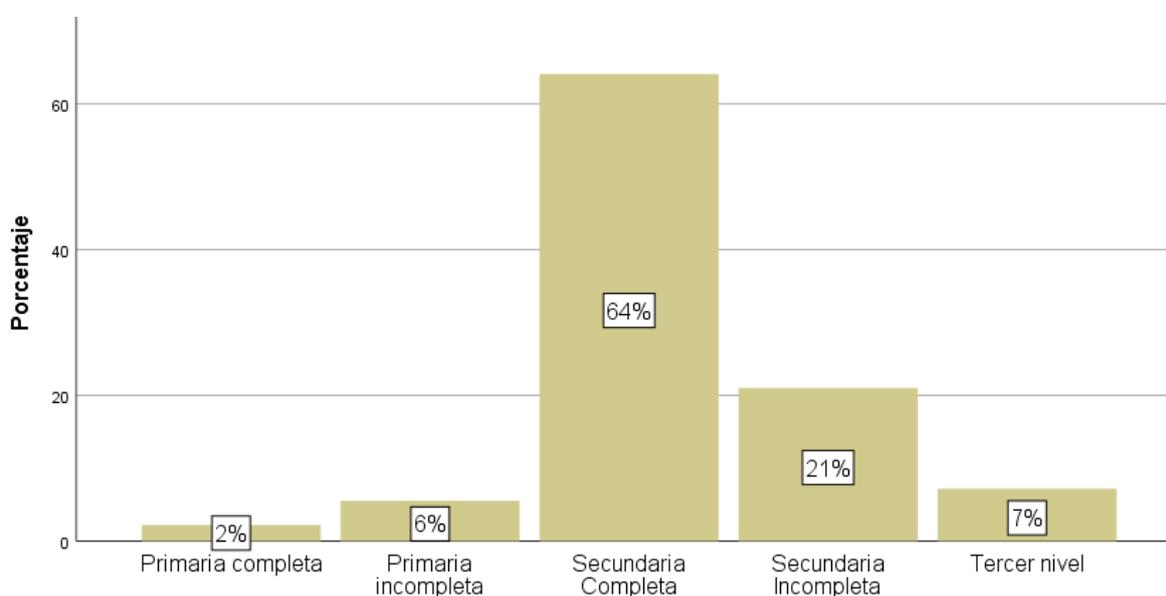
Pregunta 14.- ¿Qué nivel de educación tiene?

Tabla 19 Frecuencia: “Educación”

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Primaria completa	4	2%
Primaria incompleta	10	6%
Secundaria Completa	116	64%
Secundaria Incompleta	38	21%
Tercer nivel	13	7%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Figura 15 Frecuencia: “Educación”



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Análisis e interpretación de resultado:

Según el 64% de las mujeres encuestadas de la Comuna San Vicente, ellas cuentan con un nivel educativo secundario completo, el mismo que le otorga una ventaja al momento de involucrarse en el sistema laboral, al ser un requisito fundamental, no obstante, no es una garantía de obtener un trabajo formal y, por lo tanto, pone a las mujeres en desventaja a nivel laboral.

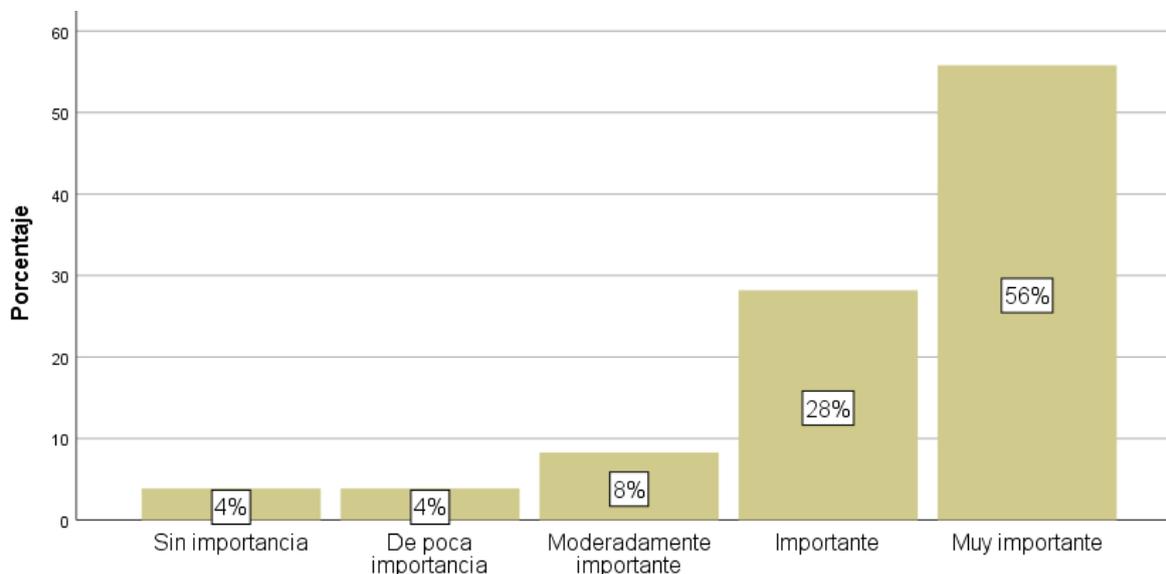
Pregunta 15.- ¿Considera que el nivel educativo es fundamental para que las mujeres puedan acceder al sector laboral?

Tabla 20 Frecuencia: “Nivel Educativo”

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Sin importancia	7	4%
De poca importancia	7	4%
Moderadamente importante	15	8%
Importante	51	28%
Muy importante	101	56%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Figura 16 Frecuencia: “Nivel Educativo”



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Análisis e interpretación de resultado: Con base a los datos obtenidos el 56% de las mujeres encuestadas, señalan que. es muy importante la preparación adecuada en relación con la educación, porque es un requisito fundamental en el sistema laboral y es esencial en el desarrollo del ser humano, por lo tanto, se debe constituir en una ventaja comparativa para acceder en el ámbito de trabajo.

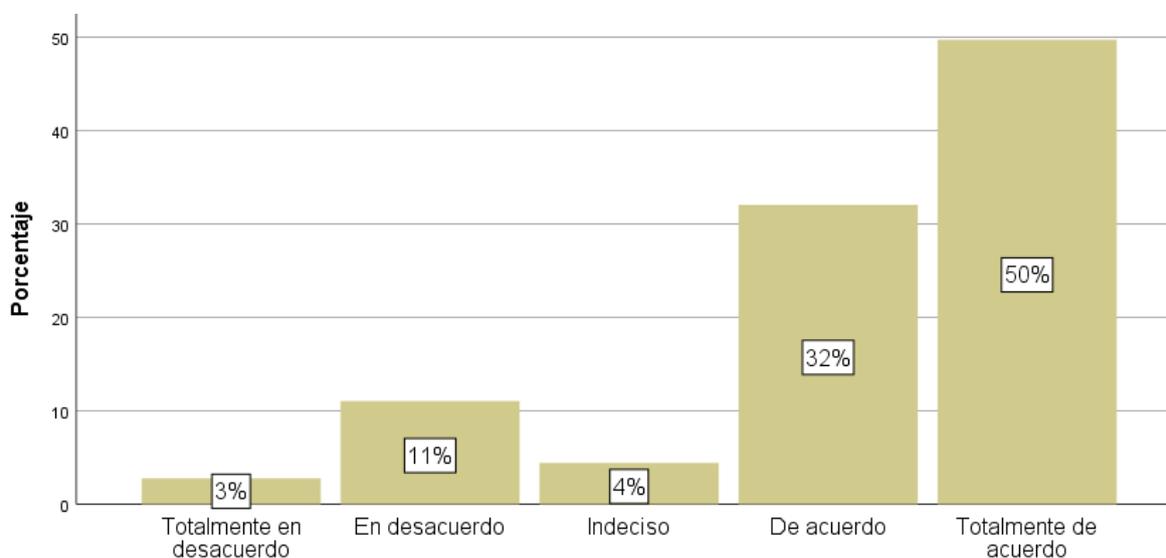
Pregunta 16.- ¿Considera que las mujeres que tienen la responsabilidad de una familia les impide formarse como profesionales?

Tabla 21 Frecuencia: “Formación profesional”

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	3%
En desacuerdo	20	11%
Indeciso	8	4%
De acuerdo	58	32%
Totalmente de acuerdo	90	50%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Figura 17 Frecuencia: “Formación profesional”



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Análisis e interpretación de resultado: Según el 50% de las mujeres encuestadas de la Comuna San Vicente, consideran estar totalmente de acuerdo con la postura de que las responsabilidades familiares les impide formarse como profesionales, esto es considerado como un aspecto negativo para el desarrollo del género femenino en esta localidad, haciendo énfasis que ellas están sujetas a una vida tradicional y que esto influye para su desarrollo profesional.

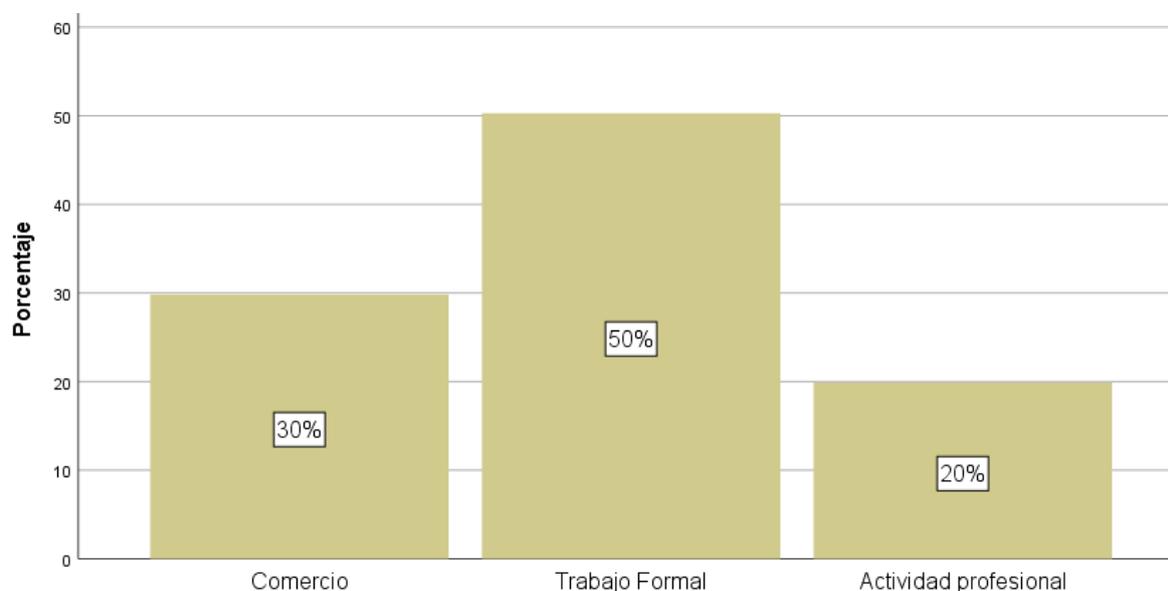
Pregunta 17.- ¿En qué le gustaría trabajar?

Tabla 22 Frecuencia “Actividades laborales”

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Comercio	54	30%
Trabajo Formal	91	50%
Actividad profesional	36	20%
Total	181	100%

Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Figura 18 Frecuencia “Actividades laborales”



Fuente: Levantamiento de información a las mujeres de la Comuna San Vicente “Julio del 2022”

Resultado e interpretación de resultado: En relación con las encuestadas de la Comuna San Vicente, se presentaron tres propuestas de espacios laborales en los cuáles ellas quisieran incursionar; el 50% consideran al trabajo formal como principal alternativa de trabajo, mientras que el 30% hacen referencia al área de comercio; por último, el 20% sostienen la posibilidad de incursionar en el espacio de actividades profesionales, ya que consideran que estos espacios son las más relevantes al momento de involucrarse en el área laboral.

A continuación, se detallan las dos preguntas abiertas aplicadas en el levantamiento de información en la comuna San Vicente, dando cumplimiento al objetivo tres de determinar y

establecer estrategias sociales basadas en la participación laboral femenina, se consideró la frecuencia más alta para el respectivo análisis de las respuestas obtenidas.

Pregunta 18.- ¿Está de acuerdo que se involucre talleres de diversas actividades para poder establecer algún tipo de emprendimiento en la comuna San Vicente?

De acuerdo con las 181 repuestas obtenidas a través de la encuesta aplicada a las féminas de 18 a 49 años, de la Comuna San Vicente, se señala una respuesta afirmativa, considerando que la mejor manera de involucrar a las mujeres al sistema laboral es por medio de los diversos emprendimientos que se pueden ejecutar en la localidad.

Así mismo, infieren que los emprendimientos son vías certeras para su incursión al sistema laboral, puesto que no todas tienen un grado académico adecuado para poder acceder a trabajos formales que demanda este sector, ya que, este es un requisito fundamental.

Pregunta 19.- ¿Según su criterio qué podría fortalecer la participación laboral en la Comuna San Vicente?

Al obtener las respuestas de las 181 mujeres encuestadas de la Comuna San Vicente, se hace referencia a la frecuencia más alta en las respuestas, ellas consideran que existe una medida estratégica para fortalecer su participación laboral en esta localidad, esto se le atribuye a la competencia e involucramiento directo del cabildo comunal, ya que, si se ejecutan articulaciones directas con entidades que faciliten capacitaciones y talleres a las mujeres de este territorio, ellas tendrían una mayor posibilidad de emprender.

Además, esto sería algo complementario para incentivar a las mujeres a trabajar, esto sería por medio del emprendimiento en diferentes áreas, así mismo, dentro de la comunidad se sugiere ejecutar un proyecto dirigidas a ellas, a través de la creación de una asociación que las involucre como actores principales para su desarrollo.

Por lo tanto, la poca participación laboral femenina dentro de la localidad persiste por factores inherentes a paradigmas tradicionales, que frenan el desarrollo de las féminas en este sector, debido a que ellas tienen diferentes posturas al momento de referirse a los quehaceres que deben realizar dentro de la sociedad.

5 DISCUSIÓN

En este apartado se trata de precisar los resultados obtenidos en esta investigación, haciendo énfasis en el contraste respectivo con las posturas de los diferentes autores referenciados en este trabajo, mencionando los principales factores hallados que impiden la participación laboral de las mujeres en esta localidad. A continuación, el análisis de los resultados.

Los resultados muestran que existen varios factores que influyen de manera negativa en la incursión de la mujer en el área laboral, esto hace que su participación en este sistema sea relativamente neutral.

Según los datos obtenidos el 79% de mujeres están “totalmente de acuerdo” que ellas participen en el sector laboral, el mismo que se vincula con la investigación de Pasquele y Savino (2019), el cual referencia que esta es una de las maneras en donde se podría evidenciar el desarrollo para este género, pero a pesar de que ellas tengan la disposición de vincularse en este sector aún se resalta que existe desigualdad entre los géneros y esto retrasa el progreso de las féminas en el sistema laboral.

De acuerdo con los datos obtenidos el 79% de las féminas señalan que ellas deben recibir la misma remuneración que los hombres por el trabajo que realizan, haciendo relación a la investigación de Álvarez y Dávila (2020), ellos señalan que las brechas salariales se reducirán mediante la misma proporción monetaria para ambos sexos en relación al trabajo que realicen, esto se consideraría como una ventaja de desarrollo para este género.

Mediante los resultados obtenidos a través del proceso de investigación, el 71% de la población señala que es “muy importante” que las mujeres accedan a este ámbito, para su oportuno desarrollo social, económico y humano, según Cruz (2020), enfatiza que ellas al momento de incursionar en este sector mejorarán su calidad de vida personal y familiar, además el mercado laboral al transcurrir el tiempo ha dado avances positivos en relación con el género femenino.

Según los resultados el 79% de las mujeres encuestadas, consideran estar “totalmente de acuerdo” que ellas tengan las mismas oportunidades de trabajo que los hombres, ya que el trabajo femenino contribuye de igual manera al desarrollo de este sector, de acuerdo con

Garrido (2017), señala que al momento del ingreso del género femenino al sistema laboral se contribuye a la reducción de la desigualdad de género.

De acuerdo con el 65% de las mujeres, se señala que de forma “muy frecuente”, ellas son contratadas en los sectores de comercio y servicio domésticos, esto se lo considera como una debilidad para este género puesto que estos trabajos no cuentan con una remuneración adecuada ni un seguro de vida, según Gutiérrez (2018), menciona que, el nivel educativo es uno de los factores influyente al momento de querer optar por un puesto de trabajo formal y seguro, ya que el nivel educativo adecuado dará relevancia a la mujer en cualquier espacio laboral.

Según el resultado obtenido, el 69% de las mujeres consideran que “muy frecuente” ellas no son contratadas en el espacio laboral debido a que los empleadores consideran que no poseen las mismas capacidades que los hombres, sea de manera física e intelectual, el mismo que se determina como un factor relevante para el retroceso de este género a la inserción laboral, por lo tanto, Malucin (2019), señala que, la incursión de las mujeres en estos espacios es menor al que los hombres ya que existen estereotipos sociales con referente al desempeño de ellas en estos sectores, considerándose como una debilidad permanente en el área laboral, a pesar del progreso de la sociedad aún está persistente la desigualdad de oportunidades para este género.

A través de la recolección de datos, el 75% de las mujeres de la localidad, consideran “muy frecuente” que en los espacios laborales los hombres presentan mayor jerarquía que las mujeres, esto hace referencia a situaciones tales como: la ocupación de cargos gerenciales, mayor remuneración, mejor trato de los empleadores, según Cabezas et al., (2018), menciona que, las empresas que aún desarrollan un estilo de jerarquización de género, están asociados con el retroceso en su sistema de demanda laboral, mientras que los sectores que vinculan a los dos géneros en los diferentes cargos se desarrollan de mejor manera en referencia a su productividad.

Mediante los resultados obtenidos en la investigación, el 55% de la población están “totalmente de acuerdo” que deben preocuparse más por las tareas del hogar que por conseguir algún puesto en el sistema laboral, esto hace referencia a una limitación por parte de ellas por lo que, consideran que solo su rol en la sociedad es de permanecer en casa y realizar este tipo de acciones, más no, desarrollarse como profesional ni mucho menos involucrarse en el sistema laboral.

Esto se vincula con lo que establecen Díaz y Villón (2016), ellos mencionan que, su poca participación dentro del ámbito laboral no se da de manera plena, porque las mujeres aún están ligadas a los patrones sociales que señalan cual es el rol que ellas deben desempeñar y esto influye negativamente en las acciones que realizan en la sociedad, evidenciado que los paradigmas tradicionales aún están presentes dentro de la localidad.

Por medio de los resultados el 49% de las mujeres señalan estar “totalmente de acuerdo” que el comportamiento machista que se evidencia dentro de la comunidad es una de las limitaciones que tienen al momento de querer incursionar en el sistema laboral, de acuerdo con esto se vincula a Trávez (2021), mencionando que su participación en este sector aún es inestable debido a factores que vinculan al hombre como principal actor que toma las decisiones en relación a lo que ellas deben hacer dentro de la sociedad.

Según el 59% de las féminas encuestadas se señala que, las mujeres casadas son las que tienen el mayor grado de dificultad para acceder a un lugar de trabajo, por lo que, al momento de unir sus vidas con sus parejas, estas pueden tomar decisiones en su vida, por lo tanto Cruz (2020), hace énfasis en que al tener parejas estables inciden en la toma de decisión al momento incursionar en este ámbito, puesto que se les complica, además aquellas que logran involucrarse en este sector pueden presentar violencia intrafamiliar, por lo tanto, se lo considera como una limitación para ellas.

Por medio de los datos obtenidos el 45% de las mujeres consideran que “rara vez” ellas cuentan con el apoyo familiar al momento de incursionar en este ámbito, puesto que sus familiares consideran que dependen de la autorización de sus parejas en caso de tenerla o de sus padres para poder buscar un trabajo, con esto se vincula a Catuto (2015), el cuál menciona que, ellas dependen de la toma de decisiones de los jefes de hogar, por lo que tiene la responsabilidad de sostener a la familia y su autoridad dentro del hogar es visible, dando como resultado que esto hace prevalecer el retroceso del desarrollo de las mujeres en estos espacios.

De acuerdo con el 48% de las mujeres, se señala que están “totalmente de acuerdo” que el tener y cuidar a los hijos es más importante que desempeñar algún cargo laboral, siendo esto considerado como un limitante en la población, ya que tienen esa percepción en relación con el desempeño del género femenino en la sociedad, según Trávez (2021), menciona que, las

mujeres aún están sujetas a paradigmas dominantes en relación a la sociedad, puesto que ellas no poseen una visión de crecimiento personal y profesional el mismo que dificulta su progreso en los diferentes sectores.

Mediante el levantamiento de información el 64% de las mujeres cuentan con una formación académica completa con relación a la secundaria, puesto que este es un factor relevante para que puedan acceder a un lugar de trabajo formal, por esta razón se vincula a Garcés y Soto (2017), ellos consideran que, entre mayor sea el nivel de preparación del género femenino en el campo educativo estas tendrán mayor probabilidad de ingresar a este sector.

De acuerdo con los resultados el 56% de las mujeres, consideran “muy importante” el nivel educativo que ellas presentan, ya que, al momento de querer incursionar en este sector es uno de los requisitos permanentes de los trabajos formales, según Lavayen (2022), las féminas que tengan un nivel educativo bajo son más probables que no accedan a un trabajo formal, puesto que existen lineamientos que lo estipulan así, con esto se hace el contraste que en los sectores informales este no sería un impedimento al momento de incursionar en el espacio laboral.

En base a los resultados, un 50% de las féminas están “totalmente de acuerdo” con la postura de que un factor que le influye de manera directa a su formación como profesionales, es tener la responsabilidad de una familia, esto haciendo relevancia como una limitación existente dentro de la sociedad, según Cruz (2020), los estereotipos sociales, existentes dentro de la sociedad hacen que las mujeres no progresen de manera individual y aún más, si estas ya tienen formada una familia, sus obligaciones y responsabilidades hacen un desbalance en relación a su prospecto de vida.

De acuerdo con los resultados, un 50% de las mujeres considera que su principal opción de trabajo es el campo formal, ya que en su mayoría sí presentan un nivel educativo que da ventaja al momento de incursionar en este espacio, además, este sí les otorga un ambiente seguro y adecuado para laboral, mientras que el 30% señala como segunda opción al comercio, ya que, este tiene flexibilidad de horarios pero no cuentan con las garantías necesarios para ellas y por último, el 20% señala que les gustaría incursionar en el ámbito profesional pero este no está a su alcance puesto que no cuentan con el nivel educativo pertinente.

Según Garcés y Soto (2017), consideran que las principales fuentes laborales para las mujeres se dan de manera inherente al momento de contar con un nivel educativo adecuado, así mismo que el sistema formal demanda de aquello, con esto se evidencia que los lineamientos ejecutados para este sector frenan la participación del género femenino ya que muchas no cuentan con estudios adecuados para su inserción de manera efectiva.

Mediante el levantamiento de información la frecuencia más alta con relación a que se ejecuten procesos de emprendimientos en la comunidad, mencionan que, esto sería de gran ayuda, puesto que son mecanismos cuyo fin es emprender y desarrollar mediante un proceso que demande un ingreso monetario para ellas y sus familias, según González et al., (2017) y Catuto (2022), coinciden que, el emprendimiento es una de las medidas más certeras para las mujeres, ya que algunas no pueden acceder a un trabajo formal de manera directa debido a diferentes factores, mediante esta medida considerada como una estrategia social vinculada hacia este sector, ellas pueden obtener un lugar en esta área y así conseguir un recurso monetario para mejorar su calidad de vida de manera personal y familiar.

De acuerdo con el levantamiento de información, estas señalan que una de las estrategias que fortalecería la participación laboral de la mujer dentro de la localidad, es la aplicación de medidas que se ejecuten con los principales entes que regulen y dirijan a la localidad como es el cabildo comunal, esto puede ejecutarse mediante articulaciones con asociaciones que impartan talleres y capacitaciones con un enfoque emprendedor, los mismo que fomentarán de manera positiva a la participación de las féminas, por lo tanto, Vásquez & Velasco (2017), mencionan que, una de las medidas que se necesita en la sociedad para que las mujeres puedan incursionar a este ámbito, es por medio del emprendimiento.

Mediante el contraste de los resultados se resalta que en la sociedad la desigualdad laboral en relación con el género femenino aún está latente, a pesar del progreso en todos los sistemas, esto se asocia a los paradigmas sociales existentes, los cuáles aún son considerados como barreras que frenan el avance, esto se evidencia de manera certera, puesto que en la localidad que se aplicó el levantamiento de información para la investigación, señala en sus porcentajes el grado de desventaja y los diversos factores que las féminas enfrentan.

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Los factores que influyen en la inserción laboral del género femenino en los habitantes de la Comuna San Vicente, están visiblemente enlazados a la forma de vida tradicional debido a la ruralidad de esta localidad, ya que, existen concepciones ligadas al tradicionalismo y falta de conocimiento que repercutan de manera significativa en la inclusión y progreso de las mujeres en este sector, ocasionando que ellas opten por desprenderse de la idea de ingresar al mundo laboral para poder realizar actividades vinculadas netamente al cuidado de la familia y del hogar.
- Por medio del estudio de las presentes bases teóricas investigadas, se constata que la “Teoría feminista” expone la realidad de la mujer desde una perspectiva revolucionaria, colocando a la mujer como un nuevo sujeto social donde se señala su importancia y su capacidad para poder realizar las mismas acciones que los hombres, además de dar a conocer las brechas actuales que éstas tienen en todos los sectores, especialmente en el ámbito laboral. De este modo se objeta a la “Teoría del Diferente Poder del Mercado de las Empresas”, y a la “Teoría de la Congruencia del Rol”, donde se expone un modelo monopolístico en el cual el género masculino es el principal o el único actor en el sector laboral, tanto desde la perspectiva del empleador, como de los empleados y sus familiares por estereotipos sociales tradicionalistas.
- Dentro de la Comuna San Vicente, existe una gran brecha entre la mujer y el trabajo debido a factores sociales que han desencadenado un sinnúmero de limitaciones y falta de oportunidades para ellas, tales como: el estado civil, el nivel educativo, el machismo, el estereotipo de género, el estereotipo social, el poco apoyo familiar y las responsabilidades maternas intransferibles que se le otorgan en su rol de ser madres.
- La poca participación social femenina que existe en la comunidad ha repercutido demasiado en la vida de las mujeres, ya que, por medio de ello se han creado muchas barreras para su desarrollo laboral, político y profesional dentro de la localidad,

situación que ocasiona el desaprovechamiento de todas las capacidades y aportes de las mujeres.

- Para las mujeres de esta localidad, la participación laboral se vincula directamente con el sector de la informalidad, considerándose como una desventaja para su desarrollo, por lo que, no otorga la estabilidad que requieren, y no cuenta con las regulaciones pertinentes, haciendo que su desarrollo sea limitado de manera personal y social.

Recomendaciones

En este apartado se retoma el tercer objetivo planteado en la investigación, en referencia al establecimiento de estrategias sociales basadas en la participación laboral femenina como referente para la incursión plena de las mujeres y enmarcándolas como principal sujeto de desarrollo en la localidad. Para ello, se recomienda:

- Promover y aplicar capacitaciones de empoderamiento femenino con énfasis en igualdad de género en entornos de trabajo como componente esencial para el desarrollo socioeconómico, en donde se ofrezcan y se consoliden conocimientos, técnicas y herramientas básicas para el desarrollo de habilidades sociales, cognitivas y emocionales, fundamentales para cambiar actitudes y comportamientos sumisos debido a una forma de vida tradicionalista por costumbre.
- Impulsar plazas de trabajo sin distinción de género, sustituyendo el lenguaje tradicional por el lenguaje no sexista en las solicitudes laborales, sin dar paso a la discriminación por sexo y género, especialmente hacia las mujeres, valorando a hombres y a mujeres por igual forma, desde el inicio a la inserción laboral en cualquier empresa, consolidando la inexistencia del favoritismo por el género masculino para ocupar cualquiera de los cargos laborales o ascender a los mismos.
- Fomentar proyectos para la creación de plazas de trabajo femenino dentro de la comunidad de San Vicente desde el cabildo comunal, tratando de eliminar los factores limitantes de la inserción femenina en este sector, incentivándolas a que comiencen a involucrarse en el mundo laboral desde un espacio más cercano y familiar a su propio contexto, debido a la evidente brecha existente en la localidad, además de otorgarles oportunidades de progreso social y económico a las mujeres.

- Crear un consejo consultivo femenino dentro de la comuna de San Vicente vinculado al cabildo comunal con el propósito de servir como apoyo para el diseño, análisis y evaluación de las propuestas políticas locales, concediéndole participación y empoderamiento a estas mujeres en todos los sectores, además de darles un espacio de reconocimiento social al exponer y potencializar sus capacidades sociopolíticas, ayudando al desarrollo de la comunidad en general.
- Vincular de forma directa al cabildo comunal con acciones que refuercen la participación laboral de las féminas, por medio de articulaciones intersectoriales con entidades que trabajen en favor del crecimiento de las mujeres en todos los espacios, para así fomentar el empoderamiento femenino dentro de la localidad.

Referencias

- Albuja-Echeverría, W. S., & Enríquez-Rodríguez, M. J. (2016). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *CONVERGENCIA- Revista de Ciencias Sociales*, 29. Obtenido de <https://convergencia.uaemex.mx/article/view/9692/8996>
- Álvarez, D. A., & Dávila, V. A. (2020). El Rol de la Mujer y la Dinámica del Crecimiento Económico Ecuatoriano Durante el Periodo 1993-2018. *Trabajo de titulación previo a la obtención del título de ECONOMISTA*. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL., Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15394/1/T-UCSG-PRE-ECO-CECO-314.pdf>
- Amorós, C., & Miguel, A. d. (2005). *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización. De los debates sobre el género al multiculturalismo*. 28010 Madrid (España): Minerva Ediciones, S. L., Madrid, 2005 ISBN: 84-88123-55-8. Obtenido de [https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Celia%20Amoros,%20Ana%20de%20Miguel%20-%20Teor%C3%ADa%20Feminista.%20De%20la%20Ilustraci%C3%B3n%20a%20la%20Globalizaci%C3%B3n\(2005,%20Minerva%20Ediciones\).pdf](https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Celia%20Amoros,%20Ana%20de%20Miguel%20-%20Teor%C3%ADa%20Feminista.%20De%20la%20Ilustraci%C3%B3n%20a%20la%20Globalizaci%C3%B3n(2005,%20Minerva%20Ediciones).pdf)
- Anguita, C., Labrardor, R., & Campos, D. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Revista atención primaria*, 12. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047738>
- Arias, E. R. (20 de diciembre de 2020). *Economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-exploratoria.html>
- Arias, E. R. (5 de febrero de 2021). *Investigación cuantitativa. Economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-cuantitativa.html>
- Arizabaleta Dominguez, S. L., & Ochoa Cubillos, A. F. (06 de diciembre de 2016). Hacia una educación superior inclusiva en Colombia. *Scielo*, 41-56. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-24942016000200005&lng=en&tlng=es.
- Arqueros, T. M. (2019). Roles de género. *Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Licenciada en Educación Superior. Mención: Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales*. Universidad Nacional del Trujillo, Trujillo- Perú. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14544/HORNA%20ARQUEROS%20TATIANA%20MARIEL.pdf?sequence=3>
- Arteaga, V. F., Coria, E. C., & Reyes, C. M. (2022). Factores que impulsan e inhiben el empoderamiento femenino: una revisión de literatura. *Revista Reflexiones On-line version ISSN 1659-2859 Print version ISSN 1021-1209*, 10. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-28592022000100121&script=sci_arttext

- Avolio, B. E., & Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL N° 122*, 28. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122_Avolio.pdf
- Bolívar, A. F. (2020). La equidad de género en el sector de construcción, una perspectiva desde la ética tomista. *Revista TEMAS*, 3(14), 23 - 35., 15.
- Cabezas, D. V., Taípe, J. G., & Almeida, P. R. (2008). DE LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL AL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD: ¿PUEDE LA BÚSQUEDA DE IGUALDAD IR EN LÍNEA CON UNA BÚSQUEDA DE EFICIENCIA? *CUESTIONES ECONÓMICAS VOL. 28, NÚMERO ESPECIAL: ECONOMÍA Y GÉNERO*, 20. Obtenido de <https://estudioeconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/254/174>
- Calderón, I. d. (2016). TEORÍAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y POLÍTICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO. *TRABAJO DE FIN DE GRADO. UNIVERSIDAD DE VALLADOLID*, Segovia. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf;jsessionid=737121FAA136667B4FEC364429740986?sequence=1>
- Campero, A., Rica, S. d., Gorjón, L., & Lizarraga, I. (2020). *Precariedad laboral y responsabilidades familiares en Euskadi: un estudio de género*. Iseak.
- CATUTO, L. V. (2015). EMPLEO Y TRABAJO RURAL EN SANTA ELENA: CASO COMUNA LOMA ALTA PARROQUIA COLONCHE 2015. *Previo a la obtención del Título de: LICENCIADA EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO. UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, LA LIBERTAD – ECUADOR*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4034/2/UPSE-TOD-2015-0113.pdf>
- CATUTO, M. K. (2022). Estrategia para el empoderamiento de la mujer en el sector productivo de la Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena. *Previo a la obtención del grado académico de: LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO. UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, LA LIBERTAD – ECUADOR*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7060/1/UPSE-TGS-2022-0030.pdf>
- Cruz, A. M. (2020). Participación laboral femenina, ingresos por trabajo y niveles de violencia de pareja hacia la mujer en México. *Para obtener el grado de MAESTRA EN ECONOMÍA APLICADA. EL COLEGIO DE LA FRONTERA NORTE, Tijuana, B. C., México*. Obtenido de <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2020/10/TESIS-Mar%C3%ADn-Cruz-Andrea-MEA.pdf>
- Díaz, L. S., Darraz, C. F., & Vargas, L. M. (2020). Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia. *Revista Latinoamericana POLIS*. Obtenido de <https://journals.openedition.org/polis/18331>
- Díaz, P. P., & Villón, L. S. (2016). *EXCLUSIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES DE LA COMUNA PROSPERIDAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA 2015-2016*. Universidad

- Estatal Península de Santa Elena., La Libertad- Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4010/1/UPSE-TOD-2016-0011.pdf>
- Garcés, C. R., & Soto, J. A. (2017). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *SciElo - Scientific Electronic Libraty Online*, 22. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/perlat/v26n52/0188-7653-perlat-26-52-00006.pdf>
- Garrido, K. L. (2017). Empleo femenino y su efecto sobre la distribución del ingreso familiar Estudio de caso: Provincia de Pichincha, 2016. *Yura: Relaciones internacionales- Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de comercio.Revista electrónica ISSN: 1390-938x*, 21. Obtenido de http://world_business.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2017/07/11.44-Empleo-Femenino-y-su-efecto-en-la-distribuci%C3%B3n-del-ingreso-familiar..pdf
- Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *SciElo- Scientif Electronic Library Online PSYKHE 2009, Vol. 18, N° 2, 51-64*, 12. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-22282009000200004&script=sci_arttext&tlng=e
- Gómez, C. A. (2018). Mujer y acceso al mercado del trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, 29.
- González, R. S., Valle, B. L., Santos, M. G., Cruz, W. N., Silva, C. F., & Tomalá, B. R. (2017). Emprendimiento femenino y desarrollo comunitario del barrio Los Matías cantón Salinas provincia de Santa Elena. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 10. Obtenido de <https://incyt.upse.edu.ec/ciencia/revistas/index.php/rctu/article/view/242>
- González, V. A. (2012). “PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA TOMA DE DECISIONES EN LAS MEDIANAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE HUEHUETENANGO”. *Previo a conferirle en el grado académico de: Licenciada*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/01/01/Merida-Violeta.pdf>
- GUTIÉRRE, R. F. (2018). LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES UNIDAS EN MÉXICO EN UN CONTEXTO DE MIGRACIÓN DE RETORNO: 2010-2016. *Para optar por el grado de MAESTRA EN DEMOGRAFÍA*. COLEGIO DE MÉXICO - CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS, URBANOS Y AMBIENTALES, Ciudad de México. Obtenido de <https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/cc08hg010>
- Herdoíza, M. (2015). *Construyendo Igualdad en la Educación Superior*. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación - SENESCYT, Senescyt/Unesco, Quito.
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo- ,etodología de la investigación. *Revista Científica de Instituto Nacional de Salud*, 5. Obtenido de <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-An%CC%83o-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>

- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Vol. Sexta). México D.F., México: McGRRAW-HILL/INTERAMERICANA EDIOTRES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herrera Seda, C., Pérez Salas, C., & Echeita, G. (2016). Teorías Implícitas y Prácticas de Enseñanza que Promueven la Inclusión Educativa en la Universidad. Instrumentos y Antecedentes para la Reflexión y Discusión. 9(5), 49-64. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000500006>
- Incheon. (2016). *Educación 2030. Declaración de Incheon y Marco de Acción. Hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos*. República de Corea: UNESCO.
- Janet Camilo. (2020). *Plan Nacional de igualdad y equidad de género*. República Dominicana: PLANEG III.
- Lara, G. A. (2022). Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años. *Maestría Profesional en Gestión del Talento Humano*. Universidad Andina Simón Bolívar- Sede Ecuador, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1a-Desigualdad.pdf>
- LAVAYEN, J. L. (2022). *PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES AFRODESCENDIENTES (18-35 AÑOS) EN EL SECTOR PÚBLICO, CANTÓN GUAYAQUIL*. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, GUAYAQUIL. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/60286/1/VERDEZOTO%20LAVAYEN%20JENIFFER.pdf>
- López, P. L. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero v.09 n.08 - versión On-line ISSN 1815-0276*, 10. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20personas,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22.
- Maffía, D., & Tomé, D. S. (2021). Nuevo diccionario de estudios de género y feminismo. *Acta Académica*, 7. Obtenido de <https://www.aacademica.org/danila.suarez.tome/45>
- Malucin, C. I. (2019). “Participación femenina en puestos gerenciales y su contribución en las actividades económicas del país en Ecuador periodo 2013-2016”. *Trabajo de titulación, previo a la obtención del título de economista*. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, Guayaquil - Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/41225/1/T-RIVADENEIRA%20MALUCIN%20CHRISTOPHER%20ISRAEL.pdf>
- Manzur, M. f., & Torre, E. (2018). ¿Mujeres en ascenso? Participación femenina en el Mercado Laboral en Argentino. *Tesis de Grado*. Universidad de San Andrés, Buenos Aires. Obtenido de <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/16701/1/%5BP%5D%5BW%5>

D%20T.%20L.%20Eco.%20y%20Adm.%20Manzur,%20Mar%20C3%ADa%20Floren-
cia%20y%20Torre,%20Esmeralda.pdf

- Mina, M. A., & Barzola, D. d. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios* ISSN 0798 1015, 2018. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
- Montesdeoca, I. W. (2022). *DIAGNOSTICO SOCIAL. ECONOMICO PRODUCTIVO PARA EL ECO DESARROLLO Y DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA CIRCUNSCRIPCION TERRITORIAL INDIGENA GUANCAVILCA EN LA PENINSULA DE SANTA ELENA*. Guayaquil: REPRESENTACION EN ALEMANIA Agente Comercial: Oliver Parche Office Germany: P. O. BOX 100745D-30102.
- Mora, B. L. (2020). El significado de la feminidad: estudio basado en relatos de vida de mujeres. *Revista Espiga, Año 19, N.º 39: 46-62, enero - junio 2020*, 17.
- Muñoz Loayza, B. A. (2018). *Ventajas y desventajas del muestreo probabilístico y no probabilístico en investigaciones científicas*. Machala: Repositorio digital Utmach. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12838/1/ECUACE-2018-CA-DE00859.pdf>
- Oca, Y. P., Medina, J. L., & Fuentes, N. I. (2013). LOS ROLES DE GÉNERO DE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES EN EL MÉXICO CONTEMPORÁNEO. *Enseñanza e investigación en Psicología* ISSN: 0185-1594, 20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29228336001.pdf>
- OIT. (2019). *ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO- LA AGENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL MUNDO DEL TRABAJO*. Suiza: Departamento de Comunicación y de la Información Pública 4, route des Morillons CH-1211 Ginebra 22. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_374813.pdf
- Parada., M. B. (2001). Educación y pobreza: una relación conflictiva. En *Pobreza, desigualdad social y ciudadanía. Los límites de las políticas sociales en* (pág. 19). Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101029064158/6ziccardi.pdf>
- Pasquale, A. D., & Savino, J. V. (2019). Más continuidades que rupturas: un estudio sobre la inserción laboral diferencial de mujeres y varones en Argentina entre 2003 y 2017. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN SIGMA / Vol. 06, N° 2, 2019* ISSN 2631-2603, 18. Obtenido de <http://nulan.mdp.edu.ar/3315/1/actis-savino-2019.pdf>
- PÉREZ, R. E., & ALVARADO, F. D. (2020). La participación laboral de hombres y mujeres en México: Análisis desde el enfoque de género. *Estudios en Economía Aplicada-Volumen:39-2 // ISSN: 1133-3197, 24*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Reyna-Rodriguez-Perez/publication/346732698_La_participacion_laboral_de_hombres_y_mujeres_en_Mexico_Analisis_desde_el_enfoque_de_genero/links/6108417f169a1a0103d42b40/La-participacion-laboral-de-hombres-y-mujeres-en-Me

- Pérez, R. E., & Soto, V. G. (2021). Desigualdad salarial por género y ciclo económico en las manufacturas mexicanas. *Economía: teoría y práctica versión On-line ISSN 2448-7481 versión impresa ISSN 0188-3380*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-33802021000100061&script=sci_arttext
- Pin, E. V., & Briones, M. F. (2021). Feminismo moderno: Ideología a favor de la mujer o en contra del hombre. *Rehuso: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales e-ISSN 2550-6587 Vol. 6 Núm. 2 (132-140): Mayo - Agosto 2021*, 9.
- Rendón, M. F., Mendoza, P. P., & González, F. T. (2019). Emprendimiento rural e impacto en el desarrollo económico y sociocultural: comunas Libertador Bolívar, Cadeate y San Pablo, cantón Santa Elena, Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE Vol. 6, N° 1 (2019), 74-79 (Julio – Diciembre 2019)*, 6. Obtenido de <file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/447-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1507-3-10-20190820.pdf>
- Rojas, A. (4 de Septiembre de 2017). *Investigación e Innovación Metodológica*. Obtenido de [http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html#:~:text=Tamayo%20y%20Tamayo%20\(2006\)%2C,176](http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html#:~:text=Tamayo%20y%20Tamayo%20(2006)%2C,176)
- SENESCYT. (2015). *Construyendo Igualdad en la Educación Superior*. Quito: Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Shuttleworth, M. (11 de Julio de 2022). *Diseño de Investigación Descriptiva*. Obtenido de <https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-descriptiva>
- Solís Sabanero, A. (2016). La perspectiva de género en la educación. *Desarrollo profesional docente: reforma educativa, contenidos curriculares y procesos de evaluación*, 97-107.
- Stamile, N. (2020). Igualdad, diferencia y teoría feminista. . *Revista en Cultura de la Legalidad*, 18, pp. 9-28, 20. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/1f58/52a590e6f28791964da71f7179e9dfa9efa2.pdf>
- Subía, k. B., & Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad versión On-line ISSN 2218-3620*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222
- Torres-Ortiz, J.A. & Duarte, J.E. (Junio de 2016). Los procesos pedagógicos administrativos y los aspectos socio-culturales de. *Investigación, Desarrollo, Innovación*, 6, 179-190. doi:<http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4606>
- Trávez, T. R. (2021). Determinants of Female Labour Participation in Ecuador. Aplicación de un modelo de probabilidad lineal (GLM) en los años 2018 y 2020. *X- Pedientes Superintendencia De Compañías, Valores Y Seguros, Ecuador ISSN-e: 2602-831X*, 9. Obtenido de https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/69/66
- Unesco. (2020). *América Latina y el Caribe: Inclusión y educación: todos y todas sin excepción*. París: Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020.

- UNESCO. (2020). Igualda de Género. 13. Obtenido de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Unidas, N. (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer, Beijing 4 a 15 de septiembre de 1995*. Beijing: Publicación de las Naciones Unidas Número de venta: 96.IV.13 - ISSN 92-1-330155-3. Obtenido de <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Vargas., P. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. : *Revista de Información Laboral num.6/2017 parte Artículos doctrinales Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2017., 10*. Obtenido de <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Jimenez.pdf>
- VÁSQUEZ, J. G., & VELASCO, J. M. (2017). *GÉNERO Y EQUIDAD: SITUACIÓN ACTUAL DE LA PARROQUIA COLONCHE*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad- Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/3938/1/UPSE-TOD-2017-0033.pdf>

ANEXOS



UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

ENCUESTA DIRIGIDA A LAS MUJERES DE LA COMUNA “SAN VICENTE”.

La presente encuesta tiene como objetivo la recolección de información a utilizarse en el trabajo de investigación previo a la obtención del título de Licenciatura en Gestión social y desarrollo, denominado: “La participación laboral femenina en la comuna San Vicente, del cantón Santa Elena, 2022.

Consentimiento: Para su participación debe ser mayor de 18 años, residir o trabajar en la comuna San Vicente, del cantón Santa Elena. Su participación es totalmente libre y voluntaria.

Instrucciones:

- Leer detenidamente cada pregunta.
- Seleccionar la opción que respalde su criterio.

1. Datos generales

Edad

- a. 18 a 29 años
- b. 30 a 49 años

Igualdad de género.

2. ¿Considera que las mujeres deben trabajar de igual forma que los hombres?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- c. Indeciso
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

3. ¿Considera que las mujeres deben recibir la misma remuneración monetaria que los hombres en los trabajos?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- c. Indeciso
- d. De acuerdo
-

e. Totalmente de acuerdo

4. ¿Considera que el trabajo femenino es importante en la sociedad?

- a. Muy importante
- b. Importante
- c. Moderadamente importante
- d. De poca importancia
- e. Sin importancia

5. ¿Considera que las mujeres deben tener las mismas oportunidades de trabajo que los hombres?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- c. Indeciso
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

Desigualdad de género.

6. ¿Considera que las mujeres en su mayoría son contratadas en sectores de comercio y servicios domésticos?

- a. Muy frecuente
- b. Frecuente
- c. Ocasionalmente
- d. Rara vez
- e. Nunca

7. ¿Considera que los empleadores no contratan a las mujeres porque no tienen el mismo grado de capacidad intelectual y física que los hombres?

- a. Muy frecuente
- b. Frecuente
- c. Ocasionalmente
- d. Rara vez
- e. Nunca

Discriminación.

8. **¿Considera que, en los espacios de trabajo, los hombres tienen mayor jerarquía que las mujeres?**

- a. Muy frecuente
- b. Frecuente
- c. Ocasionalmente
- d. Rara vez
- e. Nunca

Estereotipos.

9. **¿Considera que las mujeres deben preocuparse más por realizar las tareas del hogar que por conseguir algún tipo de trabajo?**

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- c. Indeciso
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

10. **¿Considera que el comportamiento machista de la sociedad ha limitado la participación laboral de las mujeres?**

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- c. Indeciso
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

11. **¿Qué tipo de estado civil, usted considera que le impide trabajar a la mujer?**

- a. Soltera
- b. Casada
- c. Divorciada
- d. Unión libre
- e. Viuda
- f. Ninguna

Familia.

12. ¿Considera que las mujeres tienen apoyo familiar al momento de buscar o iniciar en algún trabajo?

- a. Muy frecuente
- b. Frecuente
- c. Ocasionalmente
- d. Rara vez
- e. Nunca

13. ¿Considera que tener y cuidar a los hijos dentro de la familia es más importante que el trabajo de las mujeres?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- c. Indeciso
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

Educación.

14. ¿Qué nivel de educación tiene?

- a. Primaria completa
- b. Primaria incompleta
- c. Secundaria completa
- d. Secundaria incompleta
- e. Tercer nivel

15. ¿Considera que el nivel educativo es fundamental para que las mujeres puedan acceder al sector laboral?

- a. Sin importancia
- b. De poca importancia
- c. Moderadamente importante
- d. Importante
- e. Muy importante

16. ¿Considera que las mujeres que tienen la responsabilidad de una familia les impide formarse como profesionales?

- a. Totalmente en desacuerdo
-

- b. En desacuerdo
- c. Indeciso
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

Estrategias que promuevan la participación laboral femenina.

17. ¿En qué le gustaría trabajar?

- a. Comercio
- b. Trabajo formal
- c. Actividades profesionales

18. ¿Está de acuerdo que se involucre talleres de diversas actividades para poder establecer algún tipo de emprendimiento en la comuna San Vicente?

- a. Si
- b. No
- c. No sabe

Especifique el porqué de su respuesta.

19. ¿Según su criterio qué podría fortalecer la participación laboral femenina en la Comuna San Vicente?

Especifique:

Investigadora/encuestadora: Jessica Reyes

Fecha de realización: 20 de julio del 2020.

ENCUESTA DIRIGIDA A LAS MUJERES DE LA COMUNA "SAN VICENTE".

La presente encuesta tiene como objetivo la recolección de información a utilizarse en el trabajo de investigación previo a la obtención del título de Licenciatura en Gestión social y desarrollo, denominado: "La participación laboral femenina en la comuna San Vicente, del cantón Santa Elena, 2022.

Consentimiento:

Para su participación debe ser mayor de 18 años, residir o trabajar en la comuna San Vicente, del cantón Santa Elena. Su participación es totalmente libre y voluntaria.

Instrucciones: Leer detenidamente cada pregunta.

Seleccionar la opción que considere que respalde su criterio.

Fuente: Formato para la aplicación de encuesta en línea.