



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

**Percepciones de mujeres trabajadores de una empresa de  
remolcadores, en relación a la violencia de género en contexto laboral.**

**AUTORA:**

**Crespin Sañay Lisbeth Evelyn**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
LICENCIATURA DE TRABAJO SOCIAL**

**TUTORA:**

**Quevedo Terán, Ana Maritza**

**Guayaquil, Ecuador**

**18 de septiembre del 2023**




UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Crespin Sañay Lisbeth Evelyn**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciatura de Trabajo Social**.

**TUTORA**

f.   
Quevedo Terán, Ana Maritza

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f.   
Quevedo Terán, Ana Maritza

**Guayaquil, a los 18 del mes de septiembre del año 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Crespín Sañay Lisbeth Evelyn**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: **Percepciones de mujeres trabajadores de una empresa de remolcadores, en relación a la violencia de género en contexto laboral**, previo a la obtención del título de **Licenciatura en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 18 del mes de septiembre del año 2023**

**LA AUTORA**

*Crespín Sañay*

f. \_\_\_\_\_  
**Crespín Sañay Lisbeth Evelyn**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

## AUTORIZACIÓN

Yo, **Crespin Sañay Lisbeth Evelyn**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Percepciones de mujeres trabajadores de una empresa de remolcadores, en relación a la violencia de género en contexto laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 18 del mes de septiembre del año 2023**

LA AUTORA:

*Crespin Sañay*

f. \_\_\_\_\_  
**Crespin Sañay Lisbeth Evelyn**

# REPORTE URKUND

**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

## Crespín Lisbeth\_Final

2% Similitudes  
0% Texto entre comillas  
0% similitudes entre comillas  
1% Misma no reconocido

Nombre del documento: Crespín Lisbeth\_Final.docx  
ID del documento: 99b7be3cac18815e3e6043d6e60892b299325fbc  
Tamaño del documento original: 1,85 MB

Depositante: Ana Maritza Quevedo Terán  
Fecha de depósito: 20/9/2023  
Tipo de carga: Interfaz  
Fecha de fin de análisis: 20/9/2023

Número de palabras: 17.572  
Número de caracteres: 114.807

Ubicación de las similitudes en el documento

### Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://www.larepublica.co">www.larepublica.co</a>   La violencia contra la mujer en el mundo laboral. <a href="http://www.larepublica.com/colombia/regiones/boyaconchegomez2117071/la-violencia-contra-la-mujer-en-el-mundo-laboral">http://www.larepublica.com/colombia/regiones/boyaconchegomez2117071/la-violencia-contra-la-mujer-en-el-mundo-laboral</a> 7 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (140 palabras)
2	<a href="http://www.icaah.net">icaah.net</a>   Estudio del hecho de cristal en el liderazgo de las mujeres   estrategias... <a href="http://www.icaah.net/boletines/boletines/2017/10/04/2740154764/icaah-CPD-033.pdf">http://www.icaah.net/boletines/boletines/2017/10/04/2740154764/icaah-CPD-033.pdf</a> 6 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (126 palabras)
3	<a href="http://www.icaah.net">icaah.net</a>   Análisis de las múltiples causas que inciden en la subjetividad de las a... <a href="http://www.icaah.net/boletines/boletines/2017/10/04/2740154764/icaah-CPD-033.pdf">http://www.icaah.net/boletines/boletines/2017/10/04/2740154764/icaah-CPD-033.pdf</a> 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (121 palabras)
4	<a href="http://www.icaah.net">icaah.net</a>   Juicio de imputación de paternidad   análisis y propuesta de reforma... <a href="http://www.icaah.net/boletines/boletines/2017/10/04/2740154764/icaah-CPD-033.pdf">http://www.icaah.net/boletines/boletines/2017/10/04/2740154764/icaah-CPD-033.pdf</a> 9 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (112 palabras)
5	201_159-225_140 <a href="http://201_159-225_140/boletines/boletines/2017/10/04/2740154764/icaah-CPD-033.pdf">http://201_159-225_140/boletines/boletines/2017/10/04/2740154764/icaah-CPD-033.pdf</a> 6 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (100 palabras)

*Lisbeth Crespín Sañay*

Lisbeth Crespín Sañay

Estudiante Trabajo Social

Ana Quevedo Terán, Mgs.

Tutora A2023

Gilda Valenzuela, Mgs

Coordinadora Titulación A2023

# AGRADECIMIENTO

**A Dios**, por ser el pilar fundamental de fé.

**A mi mamá**, quien a pesar de la distancia fue mi apoyo durante todo este trayecto universitario y me incentivo a luchar por mis metas.

**A mis familiares**, que fueron mi inspiración para la formación universitaria y profesional.

**A mi tutor**, con su acompañamiento en este trabajo de titulación.

**A mis docentes**, de las modalidades presencial y distancia quienes estuvieron presente durante toda la construcción académica.

Gracias

Crespin Sañay Lisbeth Evelyn

## **DEDICATORIA**

Esta Tesis está dedicada a mi querida Aurora, quien es mi motor emocional e inspiración. Quiero que sepas que cada día me esfuerzo por ser mejor para vos y que te sientas orgullosa de mi, de tu mamá que te ama.

A mi querida Mamá, que siempre apoyaste mis decisiones y confiaste en mis habilidades. Muchos de mis logros son gracias a ti y este éxito es para ti.

Atentamente,

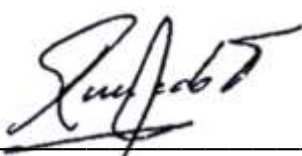
Crespin Sañay Lisbeth Evelyn



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f.   
\_\_\_\_\_  
**ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN**  
TUTORA

f.   
\_\_\_\_\_  
**CARMEN SUSANA CORTE ROMERO**  
DOCENTE DE CARRERA

f.   
\_\_\_\_\_  
**GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO**  
COORDINADORA DEL ÁREA

f.   
\_\_\_\_\_  
**MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ**  
DOCENTE Oponente

**ACTA DE CALIFICACIÓN**



FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS (Cod. 10)  
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)  
PERIODO A/2023 (Cod. 11075)

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN  
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES DE MUJERES TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA DE REMOLCADORES, EN RELACIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL CONTEXTO LABORAL", elaborado por ella estudiante LISBETH EVELYN CRESPIÑ SAÑAY, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	CARMEN SUSANA CORTE ROMERO	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.5 / 10	8.50 / 10	8.38 / 10	9.06 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.59 / 10			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



Coordinador(a) de Titulación

# ÍNDICE

RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I: Planteamiento del problema .....	3
1.1 Antecedentes .....	3
1.1.1 Antecedente contextual.....	3
1.1.2 Antecedente investigativo .....	5
1.2 Planteamiento del problema.....	6
1.3 Preguntas de Investigación. ....	9
1.3.1 Pregunta General.....	9
1.3.2 Preguntas específicas.....	9
1.4 Objetivos de investigación.....	9
1.4.1 Objetivo General .....	9
1.4.2 Objetivos específicos .....	10
1.5 Justificación.....	10
CAPITULO II: Marcos referenciales.....	13
2.1. Marco Teórico .....	13
2.1.1. Género .....	13
2.1.2 Violencia de género .....	14
2.1.3 Constructivismo Social.....	15
2.1.4 Situación laboral.....	16
2.1.5 Inestabilidad laboral .....	18
2.2 Marco Normativo .....	18
CAPITULO III.....	23
3.1. METODOLOGIA.....	23
3.1.2. Tipo de investigación .....	23
3.1.3. Diseño.....	23
3.1.4.    Universo, muestra y recolección .....	24
3.1.4.1. Universo.....	24
3.1.4.2. Población y Muestra.....	24
3.1.4.3.    Forma de recolección de datos.....	25
3.1.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información..	25
3.1.5.1. La encuesta.....	25
3.1.5.2. Grupo focal.....	26
CAPITULO IV: Resultados de la Investigación .....	27
4.1. Características de las mujeres que laboran en la empresa de remolcadores y sus percepciones sobre las condiciones de trabajo. ....	27
4.2. Violencia de género en la empresa: posibles manifestaciones .....	41
4.3. Quehacer del departamento de Bienestar Social en relación a la prevención y atención de la violencia de género .....	53
CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones.....	57
5.1. Conclusiones.....	57
5.2. Recomendaciones.....	59
REFERENCIAS .....	61

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación detalla las percepciones de mujeres trabajadoras de una empresa de remolcadores, en relación a la violencia de género en el contexto laboral el cual analiza y expone las diversas facetas de la violencia de género en el entorno laboral, a través de un enfoque de investigación mixta. El estudio revela patrones preocupantes de comportamiento que afectan de manera desproporcionada a las mujeres en el entorno laboral. Estos comportamientos van desde el acoso verbal y el menosprecio hasta la discriminación salarial y la exclusión de oportunidades de crecimiento profesional, por lo cual se proporciona una comprensión completa de las experiencias individuales y de las tendencias generales, lo que puede servir de base para la implementación de medidas concretas para combatir este problema y promover entornos laborales más equitativos y seguros.

**Palabras Claves:** Género, Violencia, Laboral, Igualdad, Mujer, trabajo, Discriminación, trabajador Social

## **ABSTRACT**

The present research work details the perceptions of female workers in a tugboat company regarding gender-based violence in the workplace, which it analyzes and presents the various aspects of gender-based violence in the workplace through a mixed research approach. The study reveals concerning patterns of behavior that disproportionately affect women in the workplace. These behaviors range from verbal harassment and belittlement to wage discrimination and exclusion from professional growth opportunities, providing a comprehensive understanding of individual experiences and general trends. This can serve as a foundation for the implementation of concrete measures to combat this issue and promote more equitable and safe work environments.

**Keywords:** Gender, Violence, Workplace, Equality, Woman, Labor, Discrimination, Social Worker

## INTRODUCCIÓN

Guayaquil es reconocida por ser una de la metrópolis más concurrida en el ámbito turístico, centros comerciales y sus puertos marítimos, en medio de la diversidad de actividades económicas, es necesario dirigir la atención hacia la urgente cuestión de la violencia de género. Campañas enfocadas en la concienciación y erradicación de esta violencia están cobrando cada vez más relevancia en Guayaquil, las campañas contra la violencia de género merecen un lugar prominente en la agenda de la ciudad, trabajando para crear un entorno seguro y libre de violencia para todas las personas que la habitan.

La lucha por la igualdad de género y la eliminación de la discriminación hacia las mujeres ha sido un imperativo social y global, en los últimos años, se ha prestado una atención especial a los desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, en particular en relación con la violencia y la desigualdad de oportunidades dado que la persistencia de la violencia laboral y la discriminación basada en el género en diversos sectores plantea serias preocupaciones que deben ser abordadas de manera urgente y efectiva.

La igualdad de género, como principio fundamental de los derechos humanos, busca eliminar las disparidades históricas y culturales que han perpetuado la discriminación contra las mujeres en múltiples esferas, incluido el entorno laboral, sin embargo, las prácticas discriminatorias aún persisten, impidiendo que las mujeres alcancen su pleno potencial, contribuyendo a la perpetuación de estereotipos dañinos. Estos desafíos no solo afectan a las mujeres individualmente, sino que también repercuten en la sociedad en su conjunto al limitar el acceso equitativo a oportunidades laborales y al frenar el progreso económico y social.

# **CAPÍTULO I: Planteamiento del problema**

## **1.1 Antecedentes**

La violencia contra la mujer es una realidad alarmante que persiste en diferentes contextos y ámbito de la sociedad, y el ámbito laboral no es una excepción. En la ciudad de Guayaquil, se han registrado numerosos casos de violencia hacia las mujeres en sus lugares de trabajo. Este fenómeno no solo afecta la integridad física y emocional de las mujeres, limita su desarrollo profesional y personal, además de estos efectos negativos la violencia laboral también socava sus derechos fundamentales. Todas las personas tienen derecho a trabajar en un entorno seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de violencia, sin embargo, cuando las mujeres son víctimas de violencia en el trabajo, se ven privadas de este buen ambiente y se ven forzadas a enfrentar situaciones que empeoran su dignidad y autonomía.

### **1.1.1 Antecedente contextual**

El patriarcado ha sido parte del contexto histórico por mucho tiempo desde la época arcaica, en donde el hombre tenía el significado de poder y por ende en la toma de decisiones. Desde el desarrollo de la agricultura durante el periodo neolítico que impulsó esa superioridad de los hombres sobre las mujeres. La teoría de la superioridad física, hace mención a la supremacía masculina. Sin embargo, las labores domésticas no tienen las mismas comodidades como hoy en día tiene la mujer moderna. De aquí parte el primer trabajo y labor de la mujer asignada como DOMESTICA, desempeñando labores como el cuidado de la familia, tareas del hogar como limpieza, cocina y lavandería. En otras palabras, la mujer ocupaba el rol de hija, esposa y madre. (Gil, 2019)

La revolución Industrial como lo describe Ferrer (2022) fue uno de los momentos históricos que marco la condición laboral de la mujer. Durante la

primera y segunda guerra mundial el hombre se ausentó de la sociedad y labores que sustentaban a su hogar que por consiguiente la mujer asumió aquellos puestos vacantes por la falta de mano de obra, sin embargo, por la condición de género su remuneración era más baja que la del hombre. (Fernandez, 2018)

Así como el hombre sentía y siente la necesidad de autorrealización la mujer dio un gran paso en la sociedad al integrarse al sistema educativo universitario y que gracias a ello pudo emplear labor de docente y entre otros, rompiendo estereotipos sociales. En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (Aguada, 2019)

Lucero (2020) en su artículo “La violencia de género se recrudece en el Ecuador” identificó que en 2019 tuvo un 65% de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia de género a lo largo de su vida. Por ende, Según informe de encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (2019) en Ecuador la persistencia de la violencia psicológica y sexual en el ámbito laboral es alarmante y revela la necesidad imperante de tomar acciones contundentes para abordar esta problemática con un preocupante 17,2% de personas afectadas por violencia psicológica a lo largo de su vida profesional y siete de cada diez mujeres sufriendo violencia sexual en algún momento de su trayectoria laboral, resulta evidente la urgencia de crear entornos laborales seguros y libres de violencia.

De acuerdo al boletín de RFD (2021) el mercado laboral femenino cuenta con una población económicamente activa del 42% que corresponde a todos los tipos de empleo, en el cual solo el 25% de esta población cuenta con empleo pleno y adecuado dentro del cual existe una brecha salarial entre hombre y mujeres del 15%. Ante esto Cruz (2021) menciona que las cifras de desempleo femenino alcanzan el 6,5 %, mientras que en los hombres alcanzó el 4 % durante aquel año de manera que las cifras registradas confirman las brechas de género existentes en el país.

### **1.1.2 Antecedente investigativo**

La discriminación basada en género atenta contra los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social. Además, debilita el crecimiento económico y el óptimo funcionamiento de las empresas y los mercados de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Ante esto, el Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres (2018) en su informe manifiesta que la violencia en el trabajo es un tema relevante y complejo que afecta a personas de todas las identidades de género, pero en muchos casos, tiene consecuencias particulares para las mujeres. La violencia en el trabajo puede tener un impacto significativo en la autonomía personal y económica de las mujeres. A su vez, la violencia en el trabajo no se limita al ámbito privado, sino que también puede estar respaldada por estructuras culturales y sociales que perpetúan desigualdades de género y estereotipos sexistas. Estos factores pueden crear un entorno laboral propicio para la violencia y dificultar la denuncia y la búsqueda de justicia para las víctimas.

Velásquez y Díaz (2020) en su artículo “violencia y desigualdad laboral en México” manifiesta que la violencia laboral hacia las mujeres es un problema grave que afecta a muchas trabajadoras en diferentes entornos del trabajo, debido a la persistencia de desigualdades de género en la sociedad y en el ámbito laboral. Estas desigualdades pueden incluir la falta de representación equitativa de mujeres en puestos de poder y toma de decisiones.

A su vez Goren (2017) asegura en su artículo “Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista” que según diversos enfoques teóricos, la división sexual del trabajo es el mecanismo central que genera sistemáticamente diferencias en la participación laboral y los salarios entre hombres y mujeres,



este concepto implica el reparto socialmente establecido de tareas y actividades basado en el género, refiriéndose también a la existencia de procesos de sexualización en la distribución social y técnica del trabajo, así como a la inserción diferenciada de hombres y mujeres en las responsabilidades tanto en los espacios de reproducción como en los de producción social.

## **1.2 Planteamiento del problema**

El presente trabajo de investigación con enfoque cualitativo tiene como tema Estudio sobre la violencia en contra de la mujer en el ámbito laboral en la ciudad de Guayaquil, período 2022-2023

En el ámbito laboral aún prevalece la división sexual del trabajo, en la que se hace diferencia y se jerarquiza lo que serían los trabajos de las mujeres y de los hombres, valorando más estos últimos. Este tipo de violencia puede ocurrir de una persona a un colectivo o de un colectivo a una persona; puede ser vertical: de un jefe hacia sus subalternos o de éstos hacia su jefe o jefa y horizontal, entre compañeras y/o compañeros de trabajos.

Muchas mujeres han luchado históricamente y, aunque algunas han logrado romper esas barreras y han sobresalido, siguen siendo blanco de prejuicios, trato desigual, salarios menores y la poca confianza sobre sus capacidades académicas y profesionales.

Los abusos verbales y las amenazas son incidentes de violencia que ocurren con frecuencia en el lugar de trabajo. Aunque a menudo se pasan por alto o se minimizan como parte normal de la dinámica laboral, es fundamental reconocer que tienen consecuencias negativas significativas tanto para las personas directamente afectadas como para los testigos. (Cruz & Casique, 2020)

Estas formas de violencia en el lugar de trabajo pueden provocar diversos problemas físicos y psicológicos en las personas afectadas, incluyendo estrés y ansiedad, baja autoestima y confianza, disminución del rendimiento, ausentismo y rotación de personal, y ambiente laboral tóxico.

En el 2019, el Banco Mundial refiere que las mujeres en muchas partes del mundo aún enfrentan leyes y reglamentaciones discriminatorias en cada una de las etapas de su vida laboral y que 56 países que pertenecen a todas las regiones y niveles de ingreso del mundo, no adoptaron ningún tipo de reforma para mejorar la igualdad de oportunidades de las mujeres durante el periodo de 10 años.

En Latinoamérica, según la Internacional de Servicios Públicos - ISP de Brasil en el año 2016, el desequilibrio de poder en los lugares de trabajo y las condiciones precarias de empleo para muchas mujeres las vuelve más vulnerables principalmente al acoso sexual, el no cumplimiento de igual salario para hombres y mujeres en puestos idénticos o los despidos o no contratación a causa de posibles embarazos. Pero también a abusos y violaciones de todo tipo; la violencia de género en los lugares de trabajo es cotidiana en la vida de muchas mujeres trabajadoras.

En diciembre de 2017, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) publicó un informe que señala que el 67% de las mujeres tiene un empleo no adecuado en comparación con el 50,5% de los hombres. El ingreso laboral promedio de un hombre con empleo fue 1,25 veces más alto que el ingreso percibido por una mujer y más grave todavía es lo referente al tiempo destinado al trabajo no remunerado. En este sentido, la fuente asevera que, a nivel nacional, las mujeres registran el 40,4% del tiempo no remunerado, a diferencia de los hombres que tienen el 13,9%.

La violencia en contra de las mujeres en el trabajo constituye una manifestación de la violencia sexista que se ha venido concibiendo como un precio que las mujeres que pretenden salir del rol asignado e integrarse en el mercado de trabajo deben pagar para mantenerse en él. Es sin duda una de

las actuaciones discriminatorias por razón de género más virulentas dados los devastadores efectos que suele producir sobre la salud de sus víctimas.

A pesar de que ahora la violencia en contra las mujeres están incluida en muchas agendas internacionales (salud, derechos humanos, desarrollo, paz y seguridad), todavía hay una brecha entre el reconocimiento del problema, los compromisos, las declaraciones, las resoluciones y los documentos de consenso, y la realidad de muchas mujeres en el terreno. En los últimos 25 años se han logrado importantes avances en la erradicación de la violencia contra las mujeres, pero todavía queda mucho por hacer. Los movimientos de mujeres y movimientos feministas en favor de los derechos de la mujer y la aplicación y evolución del marco internacional de derechos humanos de las mujeres permitieron que se comprendiera mejor que la violencia contra las mujeres está basada en el género y constituye una forma de discriminación y violación de los derechos humanos.

Cuando las trabajadoras experimentan violencia en su contexto de trabajo, pueden abandonarlo o renunciar, lo que ocasiona inestabilidad de ingresos, tanto en el momento (por la pérdida del empleo) como en futuro (por las prestaciones que se suspenden). La violencia entonces coadyuba al incremento de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

En la Agenda 2030 de la ONU, el tema de la eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas, está inserto en como un Objetivo de Desarrollo Sostenible, específicamente el relacionado con la igualdad de género. Así mismo, se puede analizar que, la promoción del trabajo decente (ODS 8) también tiene relación con el tema, pues para la OIT sostiene que el trabajo decente no es compatible con violencia y acoso contra las mujeres.

### **1.3 Preguntas de Investigación.**

#### **1.3.1 Pregunta General.**

¿Cuáles son las percepciones de las mujeres del área operativa de la empresa de remolcadores, en relación con violencia de género en el contexto de trabajo?

#### **1.3.2 Preguntas específicas.**

- ¿Cuáles son las características de las mujeres que laboran en la Empresa de remolcadores y sus percepciones sobre las condiciones de su trabajo?
- ¿Cuáles son las posibles manifestaciones de la violencia de género que pudieran haber percibido las mujeres en la empresa de remolcadores?
- ¿Cuál es el quehacer del departamento de Bienestar Social de la empresa para garantizar un espacio libre de violencia de género?

### **1.4 Objetivos de investigación**

#### **1.4.1 Objetivo General**

Analizar la situación de las mujeres del área operativa de remolcadores de la empresa de remolcadores, en relación con las percepciones de violencia de género en el contexto de trabajo, con el fin de promover espacios libres de violencia contra la mujer.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Describir las características de las mujeres que laboran en la empresa de remolcadores y sus percepciones sobre las condiciones de trabajo
- Identificar las posibles manifestaciones de la violencia de género que pudieran haber percibido las mujeres en la empresa de remolcadores.
- Develar la percepción de las mujeres sobre el quehacer del departamento de Bienestar Social en la empresa para que se garantice la no violencia de género hacia las colaboradoras.

### **1.5 Justificación**

Ecuador tiene como necesidad fomentar protección y atención integral con todo tipo de violencia, para disminuir el número de cifras de muerte por violencia de género y casos de violencia de género.

La sociedad ha sido testigo del aumento de casos de violencia de género, esta investigación permitirá a la sociedad y científico determinar qué factores inciden o generan la existencia de violencia de género.

Ofrecer a la sociedad información para promover el desarrollo humano en mujeres y disminuir los incidentes de violencia de género en la población más afectada.

Los jóvenes, mujeres adultas, la familia, a la sociedad en general, ya que siendo víctimas de violencia de género su integridad física y moral se ve afectada sin importar la condición social o económica a la que pertenezcan.

Lo cierto es que, tanto la juventud y mujeres, informadas, con una forma de educación preventiva, donde se considere la igualdad de género,

tendrá una mejor autoestima, libre de depresiones, problemas de ansiedad, entre otros factores que se dan en estos casos.

Por lo tanto, al superar los estereotipos que no son más que un conjunto de creencias, acerca de un comportamiento de cierto grupo de personas, que pueden ser cambiadas mediante la sensibilización, la reflexión, pero sobre todo la educación, debemos educar nuestra mente, si realmente queremos un cambio en la sociedad.

El uso inmediato de la investigación es reforzar nuestra investigación, influir en la disminución de los índices de violencia de género, concientizar a los jóvenes y exhortarlos a que tengan una visión más amplia a las ideas que les han fomentado tanto su entorno familiar como la sociedad sobre la igualdad de género.

Otro ejemplo de lo que se puede hacer aparte de la educación hacia la igualdad de género, extendiendo la prevención a toda la población desde una perspectiva integral basada en los derechos humanos, que rechazo todo tipo de violencia, que incluyan la educación de género desde la infancia.

La presente investigación es de relevancia porque se necesita llegar a la conciencia de la sociedad de manera que se pueda contribuir la erradicación de la violencia de género. La violencia tiene grandes repercusiones en daños físicos, psicológicos y sexuales, que impiden la plena participación en la sociedad. Los impactos postraumáticos tanto de la víctima como de la familia son enormes, de manera que ayudara a prevenir la violencia de género, en el tema del ámbito laboral la mujer ha sido discriminada y violentada en silencio siendo este un problema social más.

El estudio servirá como un aporte a favor de la mujer, demostrando una vez más la violencia de género laboral como, por ejemplo, el pensamiento retrograda, estereotipos en donde se considera a la mujer muy flexible e incapaz de desempeñar cargos laborales de mayor jerarquía. Analizaremos cuales son las posibles causas para que un entorno laboral se torne incómodo para las mujeres.

De modo que el problema no es ajeno para muchos, que han escudriñado en este tema bastante preocupante, más aún en los últimos años donde se ha incrementado los niveles de violencia de género, profesionales como psicólogos, sociólogos, trabajadores sociales, han estado pendiente de este tema.

Digamos que son diversos los factores, que se deben tener en cuenta, el hecho de naturalizar la violencia, el acoso y la burla hacia las mujeres.

Como antes mencionado, este tema de relevancia social ha sido tratado y llevado a discusión, por diferentes organismos, pero a mi parecer poco se ha hecho por difundir mediante los medios de comunicación, escuelas, colegios, entidades públicas y privadas, educando desde la igualdad de género, ya que son los jóvenes quien empiezan sus primeras relaciones sentimentales, por lo tanto, es conveniente la prevención, ya que podríamos ser nosotras o nuestras hijas, por ende, esta problemática nos podría afectar a todos.

El profesional del Trabajo Social es importante que estén familiarizados con las características y el desarrollo de la violencia de género para poder detectarla e intervenir de manera efectiva. Los trabajadores sociales desempeñan un papel crucial en la detección e intervención de situaciones de violencia de género en diversos ámbitos, y se consideran agentes clave para generar cambios tanto a nivel individual como colectivo. Las funciones de intervención con víctimas de violencia de género se basan en diversos enfoques y acciones que buscan apoyar y proteger a las víctimas.

Cabe destacar que la intervención del trabajador social debe ser sensible y respetuosa hacia las experiencias y necesidades individuales de cada víctima. Además, es fundamental trabajar en la modificación de conductas violentas tanto a nivel individual como colectivo, promoviendo una cultura de respeto, igualdad de género y no violencia.

Si bien es cierto, existen actualmente diversas formas de recursos que nos pueden ayudar aportar en la erradicación de la violencia de género, sin

embargo, seguiremos en la lucha contra las costumbres tales como el machismo que contribuye a que los niveles de violencia de género sigan en aumento.

## **CAPITULO II: Marcos referenciales**

### **2.1. Marco Teórico**

#### **2.1.1. Género**

El género se refiere a una construcción social y cultural que establece las características, roles, comportamientos, expectativas y atributos que se consideran apropiados para las personas basándose en su identidad sexual. A diferencia del sexo biológico, que se refiere a las características físicas y fisiológicas que diferencian a hombres y mujeres, el género es una categoría más amplia y abarca aspectos psicológicos, sociales y culturales. (Organización Mundial de la Salud , 2018)

Simone de Beauvoir, escritora francesa y autora de una de las obras fundamentales en el feminismo y de los estudios de género “El segundo sexo” publicado en (1949); sostiene que la opresión de las mujeres no es un hecho biológico o inevitable, sino una construcción social que puede ser desafiada y cambiada.

La publicación de este libro ha tenido un profundo impacto en el pensamiento feminista moderno. En el cual la autora examina temas como la maternidad, la sexualidad, el trabajo y la relación entre los sexos en la sociedad que abarca desde una edad temprana, las niñas son socializadas en roles y expectativas específicas basadas en su género, lo que a menudo



las relega a un papel secundario o subordinado en comparación con los hombres. También critica los mitos y estereotipos que han perpetuado la subyugación de las mujeres, como el concepto de la mujer como ser pasivo, dependiente y subordinado.

### **2.1.2 Violencia de género**

La violencia de género se refiere a cualquier acto de violencia dirigido hacia una persona por su género, que resulte o pueda resultar en daño físico, sexual o psicológico, incluyendo amenazas, coacción o privación arbitraria de libertad. Esta forma de violencia se basa en relaciones de poder desiguales y estereotipos de género nocivos.

Bell Hooks ha sido una voz influyente en el movimiento feminista al resaltar la necesidad de un enfoque más inclusivo que no ignore la diversidad de experiencias de las mujeres debido a su raza, clase social, orientación sexual y otros factores. En su obra "Teoría Feminista: de los Márgenes al centro" publicado (1984) abarca la teoría feminista de forma más inclusiva y abierta a la diversidad de experiencias y contextos sociales en los que viven las mujeres.

Desde la perspectiva de Bell Hooks, la violencia de género no se limita únicamente a actos físicos, sino que abarca un amplio espectro de comportamientos y prácticas que perpetúan la opresión de las mujeres y otras identidades de género marginadas. Esto incluye formas de violencia emocional, psicológica, verbal y económica, así como la imposición de roles y expectativas rígidas basadas en el género.

Para Lopez & Avila (2023) la "violencia de género", se refiere a aquellas acciones violentas que tienen como base la discriminación y la desigualdad de poder y oportunidades entre mujeres y hombres en una

sociedad. Es una manifestación de las relaciones de poder desiguales entre los géneros y se presenta predominantemente como una violencia ejercida por hombres contra mujeres. La violencia de género puede adoptar múltiples formas, entre ellas:

**Violencia física:** Cualquier acto que cause daño o lesiones corporales, como golpes, patadas, puñetazos o cualquier otro tipo de agresión física.

**Violencia psicológica:** Comprende conductas que dañan emocionalmente y psicológicamente a la víctima, como humillaciones, amenazas, insultos, chantaje emocional y control excesivo.

**Violencia sexual:** Incluye actos de agresión sexual, abuso, violación o cualquier otra forma de coerción sexual sin consentimiento.

**Violencia económica:** Se refiere a acciones que buscan controlar o limitar la independencia económica de la víctima, como negar el acceso a recursos financieros o impedir que trabajen.

**Violencia simbólica:** Abarca actitudes, comportamientos y normas culturales que perpetúan la desigualdad de género y refuerzan estereotipos sexistas.

### **2.1.3 Constructivismo Social**

El construimos es todo lo que el ser humano capta desde su propia óptica, ya que él es creador de su realidad, cuando interrelaciona con los demás sujetos a su alrededor.

Cada persona distingue la realidad de forma diferente de acuerdo a su forma de vida, sus experiencias, costumbres sociales y educativas. Todo dependerá que lo que esa persona haya experimentado y como la ha vivido. Para esto es necesario que el aprendizaje adquirido permita desarrollar

habilidades y capacidades de acuerdo a la actitud frente a lo aprendido. (Ortiz, 2015)

Vygotsky y Piaget son autores que aportan a la teoría del constructivismo social mediante sus bases teóricas. Lev Vygotsky en su rol de psicólogo y teórico ruso, desarrolló la teoría sociocultural del desarrollo cognitivo, argumentando que el aprendizaje y el desarrollo de un individuo son producto de la interacción social y la participación en la cultura. Lev Vygotsky y el constructivismo social comparten la idea fundamental de que el conocimiento y el aprendizaje son construidos activamente a través de la interacción social y cultural. (Wertsch, 1988)

Jean Piaget Psicólogo suizo conocido por su teoría del desarrollo cognitivo. Si bien algunas de sus ideas están más relacionadas con el constructivismo cognitivo, su enfoque en cómo los niños construyen su conocimiento y comprensión del mundo a través de la interacción con su entorno tiene conexiones con el constructivismo social. (CENTRO DE PSICOTERAPIA COGNITIVA, s.f.)

El constructivismo cognitivo de Piaget como el constructivismo social de Vygotsky comparten la idea básica de que los individuos son constructores activos de su propio conocimiento, se enfocan en diferentes aspectos del proceso de construcción cognitiva. El constructivismo cognitivo se centra en cómo los individuos organizan y adaptan internamente su conocimiento, mientras que el constructivismo social se enfoca en cómo las interacciones sociales y culturales influyen en la construcción del conocimiento.

#### **2.1.4 Situación laboral**

La situación laboral hace referencia al estado y las condiciones en las que se encuentra el mercado de trabajo y las personas que participan en él, ya sea como empleadores o colaboradores. Incluye aspectos como la oferta

y la demanda de trabajo, el nivel de empleo, la calidad de los empleos, los salarios, las condiciones de trabajo, las oportunidades de crecimiento profesional y otros aspectos relacionados con la dinámica laboral en una determinada sociedad o región.

Marx fue un filósofo, economista y teórico político alemán que tuvo un impacto significativo en el pensamiento social y político. La contribución de Karl Marx en relación con la situación laboral y el sistema capitalista generó un análisis las condiciones de los trabajadores dentro de este sistema económico, de lo cual Marx destacó dos aspectos centrales.

Entre ellas está la explotación laboral en la cual argumenta que, en el sistema capitalista, los trabajadores venden su fuerza de trabajo a los dueños de los medios de producción (capitalistas) a cambio de un salario. Sin embargo, los capitalistas pagan a los trabajadores menos de lo que realmente vale el valor de su trabajo; por otro lado, el aspecto de la alienación donde Marx analizó cómo el trabajo en el sistema capitalista aliena a los trabajadores de su propia labor y del producto de su trabajo. Debido a la especialización y la división del trabajo en tareas monótonas y repetitivas, los trabajadores perdían el control y la conexión con su trabajo, sintiéndose ajenos y desvinculados del resultado final. (Guerra, 2011).

Factores que influyen en la situación laboral.

- Tasa de desempleo: Indica el porcentaje de personas que están buscando empleo, pero no lo encuentran. Una alta tasa de desempleo puede indicar dificultades en el mercado laboral y falta de oportunidades de trabajo.
- Tipo de empleo: Puede haber empleos formales e informales. Los empleos formales suelen ofrecer mayores beneficios y protecciones laborales, mientras que los empleos informales pueden ser más precarios y carecer de protección social.
- Salarios y condiciones de trabajo: Los niveles de remuneración y las condiciones laborales son aspectos esenciales para evaluar la calidad del empleo y el bienestar de los trabajadores.

- **Igualdad de género y discriminación:** La situación laboral puede verse afectada por la discriminación de género y las brechas salariales entre hombres y mujeres.

**Políticas laborales y sociales:** Las políticas gubernamentales y los marcos legales pueden tener un impacto significativo en la situación laboral, al regular aspectos como el salario mínimo, las prestaciones sociales, la protección del empleo, entre otros.

### **2.1.5 Inestabilidad laboral**

El término que se utiliza para definir la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo es "Inseguridad laboral". La inseguridad laboral se refiere a la percepción o sensación de los trabajadores de que sus empleos están en riesgo debido a factores como la posibilidad de despidos, reestructuraciones de la empresa, cambios en el mercado laboral o cualquier otra situación que genere incertidumbre respecto a la permanencia en el puesto de trabajo. (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984)

Cuando los trabajadores experimentan inestabilidad laboral es un factor emocional y mental de los trabajadores que los incapacita tener tranquilidad laboral ya que en su entorno experimenta factores de riesgo sobre su empleo.

## **2.2 Marco Normativo**

### **Derechos Humanos**

Los derechos humanos se basan en la idea fundamental de la dignidad inherente de cada individuo y buscan proteger la igualdad y la libertad de todas las personas. Están reconocidos y protegidos a nivel internacional

por medio de tratados, convenciones y declaraciones adoptadas por los Estados y organizaciones internacionales. (UNICEF, 2015)

Los derechos humanos y la violencia de género están estrechamente relacionados, ya que la violencia de género es una violación flagrante de los derechos fundamentales de las personas, especialmente de las mujeres y niñas. Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin discriminación alguna, y están protegidos por las leyes y normas internacionales.

#### Derecho a la vida y la integridad personal

El derecho a la vida y a la integridad personal es un derecho fundamental protegido por los instrumentos internacionales de derechos humanos. La violencia de género, incluyendo el feminicidio, viola este derecho, ya que pone en peligro la vida y la seguridad de las mujeres y niñas.

#### Derecho a la igualdad y no discriminación

La violencia de género surge de desigualdades de género profundamente arraigadas y estereotipos sexistas. Garantizar la igualdad de género es fundamental para prevenir y abordar la violencia basada en el género.

#### Derecho a la libertad y la seguridad personal

La violencia de género a menudo implica privación arbitraria de libertad, intimidación y acoso, lo que viola el derecho a la libertad y la seguridad personal de las víctimas.

#### Derecho a la justicia y la reparación

Las personas afectadas por la violencia de género tienen el derecho de buscar justicia y recibir una reparación adecuada. Esto incluye que los responsables sean llevados ante los tribunales y que las víctimas reciban apoyo, protección y medidas de reparación integral para sanar y reconstruir sus vidas.

## Constitución De La Republica del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador es el documento legal que establece la organización y funcionamiento del Estado ecuatoriano, así como los derechos y deberes de sus ciudadanos. En relación a la violencia de género, la Constitución ecuatoriana incluye disposiciones que buscan garantizar la igualdad y la no discriminación, protegiendo especialmente los derechos de las mujeres. (Asamblea Constituyente, 2008)

La Constitución ecuatoriana de 2008 vigente incluye diversos artículos que abordan la temática de género y violencia de género. Algunos puntos relevantes son los siguientes:

Art.11 de la Constitución hace referencia a la igualdad donde establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, oportunidades y protecciones, sin discriminación por razón de género, entre otros motivos.

Art.66 menciona sobre los derechos de las mujeres y violencia de género al reconocer y garantiza a las mujeres el ejercicio de todos los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos; prohíbe la violencia de género y dispone que el Estado adopte medidas de acción afirmativa para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

Las mujeres tienen el derecho inherente a disfrutar de los mismos derechos y oportunidades que los hombres en todos los aspectos de la vida, incluido el ámbito laboral. Además, al prohibir la violencia de género y exigir que el Estado tome medidas de acción afirmativa para prevenirla y erradicarla, este artículo reconoce la importancia de abordar activamente la violencia de género y proporcionar apoyo y protección a las víctimas.

Art.70 donde enfatiza la responsabilidad del Estado ecuatoriano de desarrollar y aplicar políticas que busquen alcanzar la igualdad de género y eliminar la violencia tanto en el ámbito familiar como en la sociedad en general.

## Tratados internacionales

Ecuador es parte de varios convenios y tratados internacionales que buscan prevenir y combatir la violencia de género y proteger los derechos de las mujeres. Ante esto, contemplamos el convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (Convenio N.º 29 de la OIT) que fue ratificado por Ecuador en 1952. Aunque no está específicamente enfocado en la violencia de género laboral, este convenio prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, que a menudo afecta desproporcionadamente a mujeres y niñas en algunas situaciones laborales. (ILO, 1930)

De mismo modo, en 1981 confirmo el convenio sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) pertenece a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el cual busca eliminar la discriminación contra las mujeres en todas las áreas de la vida, incluido el ámbito laboral y dentro del ámbito laboral en 1984 el gobierno implementa el convenio sobre la Igualdad de Remuneración, 1951 (Convenio N.º 100 de la OIT) perteneciente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que tiene como objetivo de eliminar la discriminación salarial por género y garantizar que hombres y mujeres reciban salarios justos y equitativos por trabajos que tienen igual valor en función de sus habilidades, responsabilidades y esfuerzo. (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1981) (Organización Internacional del Trabajo, 1951)

En 2013 Ecuador incluye dentro de sus convenios el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Convenio N.º 189 de la OIT) mismo que establece normas laborales específicas para proteger los derechos de los trabajadores domésticos, que en su mayoría son mujeres. (Organización Internacional del Trabajo, 2011)

Estos convenios internacionales forman parte de los compromisos asumidos por Ecuador para promover la igualdad de género y proteger a las mujeres de la violencia y la discriminación en el ámbito laboral. Además de estos convenios, existen leyes nacionales y políticas públicas que buscan abordar la violencia de género y promover la igualdad en el trabajo.



## Ley Orgánica Integral Para Prevenir Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres

Esta ley tiene como objetivo prevenir, atender y erradicar la violencia de género contra las mujeres, incluyendo la violencia laboral. Si bien el Código de Trabajo no aborda específicamente la violencia de género, esta ley brinda un marco más amplio de protección contra la violencia hacia las mujeres. (Asamblea Nacional Republica del Ecuador, 2018)

Las políticas internas de las empresas que tienen la mayoría de empresas prohíben cualquier forma de violencia en el lugar de trabajo, incluida la violencia de género. Estas políticas buscan crear un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los colaboradores.

## **CAPITULO III**

### **3.1. METODOLOGIA**

#### **3.1.2. Tipo de investigación**

La presente investigación teórica explicativa es desde el enfoque de investigación mixta. Este enfoque investigativo ayudará a estudiar temas complejos incluyendo los métodos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio. De acuerdo a los objetivos de la investigación, el periodo de estudio sobre el tema es Transversal, esto quiere decir que estudia los hechos o situación ocurridos en un momento o tiempo concreto o específico como en el periodo 2022- 2023. (Sampieri, 2010).

Según Sampieri y Mendoza (2008) cada estudio mixto es un trabajo y diseño único, considerándose como un proyecto “artesanal”. Por lo que se toma en consideración la metodología que se aplicara en el tema de “Estudio sobre la violencia en contra de la mujer en el ámbito laboral en la ciudad de Guayaquil, periodo 2022-2023”

#### **3.1.3. Diseño**

El estudio tiene un diseño explicativo secuencial y priorizará datos cuantitativos, por ende, su recolección se hará secuencial comenzando por datos cuantitativos y luego cualitativos. Por otro lado, también es una investigación aplicada, basándose en teóricos y adquirir nueva información de la realidad de la problemática.

Siendo el propósito central la complementación ya que los datos e información a recolectar tendrán diversidad y puntos de vista que lograrán complementarse para llegar a un solo resultado y deducción (Sampieri, 2010).

### **3.1.4. Universo, muestra y recolección**

#### **3.1.4.1. Universo**

En estadística el universo es el nombre que por lo general recibe la investigación social, la operación dentro de la delimitación del campo de investigación que posee como objeto la determinación del conjunto de unidades de observaciones del conjunto de unidades de observación que van a ser investigadas. Para la mayor parte de investigadores el termino universo y población son sinónima. En general, el universo es la totalidad de elementos o características que conforman el ámbito de un estudio o investigación (Lopez P. L., 2004)

La investigación tiene como universo a grupo de colaboradoras de área administrativa y operativa de una empresa privada en Guayaquil.

#### **3.1.4.2. Población y Muestra**

Se realizará un estudio en grupo de colaboradoras de una empresa en Guayaquil, por lo que utilizaremos el muestreo infinito o de conveniencia dado que recolectaremos muestra de un grupo con la siguiente característica de personal femenino que laboren en la empresa SAAM towage del área administrativa y operativa. El tamaño de la muestra específico de 30 participantes para poder realizar la recolección de datos cuantitativos y 5 participantes para los datos cualitativos.

### **3.1.4.3. Forma de recolección de datos**

Este trabajo de investigación se realizará con la aplicación de tres métodos de recolección de Datos, mismas que se detallan a continuación:

### **3.1.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

Para la recolección de datos se tendrá acceso a fuentes secundarias y primarias por lo que la información cualitativa se procederá a realizar un grupo focal con cuestionario de preguntas abiertas en la actividad de modalidad presencial, por otro lado, usaremos como herramientas para la recopilación de datos cuantitativos una encuesta estandarizada para disminuir el margen de error.

#### **3.1.5.1. La encuesta**

Una encuesta es un método de recopilación de datos utilizado para obtener información y opiniones de un grupo de personas, con el fin de analizar, comprender o evaluar ciertos aspectos o temas específicos. Las encuestas generalmente consisten en un conjunto de preguntas diseñadas para obtener respuestas estructuradas y cuantificables que puedan ser analizadas estadísticamente. (Montes, 2000)

### **3.1.5.2. Grupo focal**

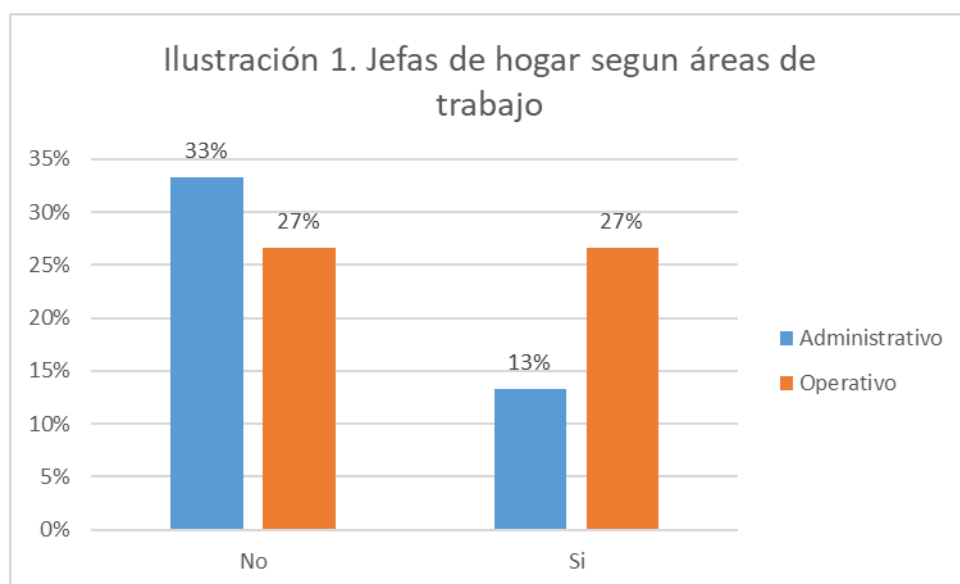
Por otro lado, el grupo focal es una técnica de investigación cualitativa que involucra la reunión de un pequeño grupo de personas que comparten características o experiencias similares para discutir y explorar un tema específico en profundidad. Estos grupos se utilizan para recopilar información detallada y rica sobre las perspectivas, opiniones, creencias y experiencias de los participantes en relación con el tema en cuestión. (Hamui-Sutton & Varela-Ruiz, 2013)

Al recabar información tanto cuantitativa como cualitativa, buscamos identificar patrones, tendencias y percepciones relacionadas con la violencia de género, con el objetivo de contar con una base sólida de datos que respalde la formulación de políticas y estrategias eficaces para hacer frente a este problema y promover un entorno seguro y propicio para la mujer.

## CAPITULO IV: Resultados de la Investigación

### 4.1. Características de las mujeres que laboran en la empresa de remolcadores y sus percepciones sobre las condiciones de trabajo.

Ilustración 1 Jefas de Hogar según áreas de trabajo.



Fuente: Resultado de encuestas aplicadas

Fecha: 19/08/2023

Elaborado por: Crespín Sañay Lisbeth

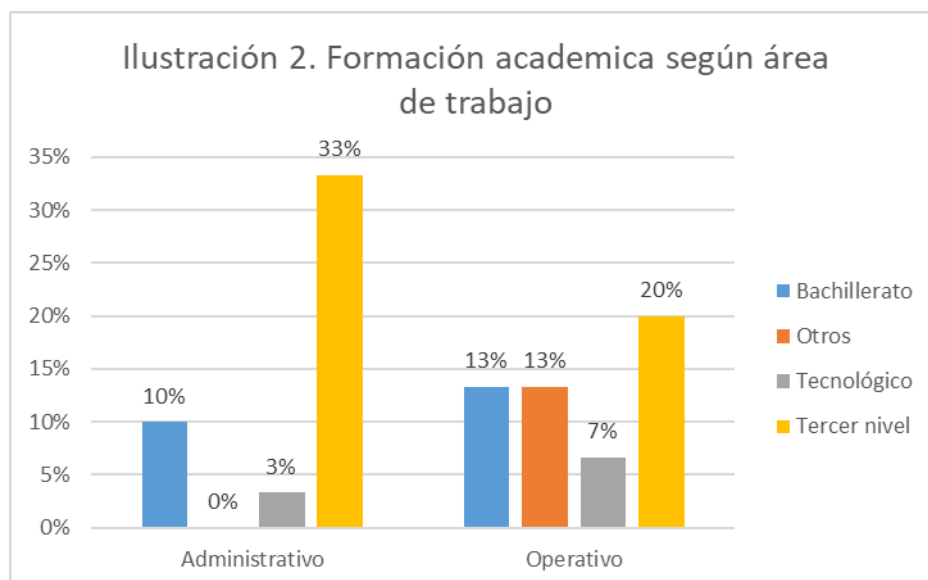
Del grupo de las mujeres encuestadas, el 40% tienen obligaciones como jefa de hogar; de este porcentaje, el 13% pertenece al grupo administrativo y el 27% al personal operativo. Por otro lado, el 60% de colaboradoras no tienen obligaciones como jefas de hogar, siendo el 33% del área administrativa y el 27% del área operativa

Cabe considerar que el personal operativo desarrolla el riesgo psicosocial de doble presencia por los horarios de trabajo que demanda la

operatividad de remolcaje. El remolque de maniobras portuarias es una actividad esencial en los puertos marítimos y fluviales que implica el uso de embarcaciones especializadas, llamadas remolcadores, para ayudar a maniobrar a otras embarcaciones, como barcos mercantes, petroleros, buques de carga, buques de crucero y otros, dentro del puerto o en áreas cercanas al puerto. Estos remolcadores están diseñados para ser potentes y maniobrables, lo que les permite asistir en diversas operaciones portuarias, como el atraque, desatraque, fondeo y posicionamiento de embarcaciones en muelles o atracaderos.

Los tripulantes o personal de trabajo irregulares, en donde tienen un ritmo llamado 7x7 el cual 7 días se encuentran de guardia en los remolcadores y 7 días retornan a casa, adicional la jornada de trabajo es variada de acuerdo a las maniobras pueden llegar a tener entre 3 o más actividades operativas incluso en horarios nocturno o madrugada. Las mujeres que forman parte del personal pueden enfrentar desafíos adicionales en términos de equilibrio entre trabajo y vida personal. El hecho de que un porcentaje significativo de mujeres en el grupo operativo tenga obligaciones como jefa de hogar podría sugerir que enfrentan una doble presencia laboral, ya que deben equilibrar responsabilidades laborales demandantes con sus responsabilidades familiares, según datos obtenidos de las fichas de entrada del personal las mujeres que conforman el capital humano, mantienen cargas y dependientes como hijos y cónyuges.

## Ilustración 2 Formación académica según área.



Fuente: Resultado de encuestas aplicadas

Fecha: 19/08/2023

Elaborado por: Crespín Sañay Lisbeth

El personal de tripulación en su totalidad posee formación académica centrada en títulos marítimos como marineras, patrones y maquinistas que, aunque no son clasificados como títulos de tercer nivel, siguen siendo esenciales para el desempeño de sus funciones. El 13% manifestó su escolaridad como bachiller y un 13% como “otro” siendo estos los títulos marítimos. Por otro lado, el 20% del grupo de operaciones obtuvieron títulos de tercer nivel como Ingeniería Naval y el 7% en tecnológicos de electricidad.

En el segmento administrativo, el 33% del personal cuenta con títulos de tercer nivel, destacándose como el grupo con el porcentaje más alto en este nivel educativo. Adicionalmente, un 3% ostenta títulos de profesionales tecnológicos. No obstante, es significativo observar que, dentro de este grupo, existe un 10% de individuos que completaron la educación secundaria y que actualmente se encuentran en proceso de obtener títulos universitarios. Este enfoque brinda una valiosa oportunidad para un desarrollo profesional más

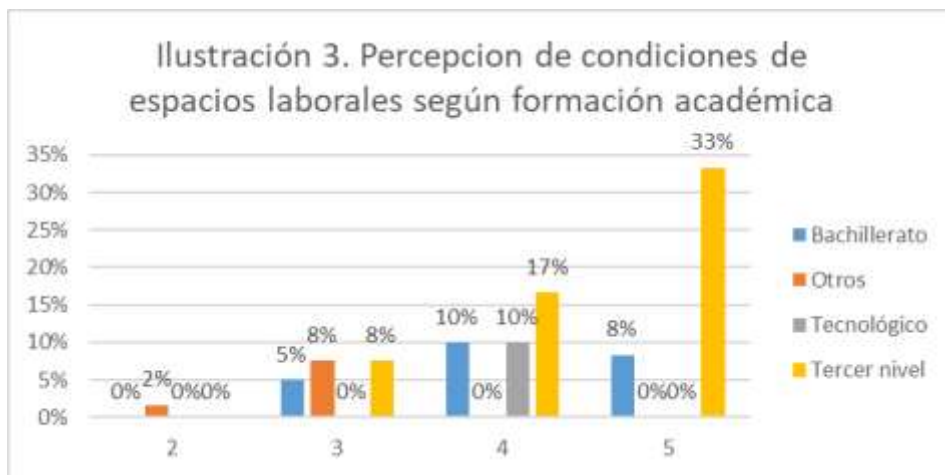


amplio y para adquirir experiencia laboral que complementará su formación educativa en curso.

Sandberg (2013) autora del libro "Lean In: Women, Work, and the Will to Lead", es una figura influyente en el debate sobre el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral. Su trabajo se centra en la promoción de la participación y el liderazgo de las mujeres en el mundo laboral.

Las oportunidades laborales para mujeres en la industria marítima están creciendo y evolucionando, aunque históricamente este sector ha sido dominado por hombres. Sin embargo, cada vez más se están abriendo puertas para que las mujeres participen en diversos roles en esta industria tanto en la parte operativa como administrativa.

**Ilustración 3 Percepción de condiciones de espacios laborales según formación académica.**

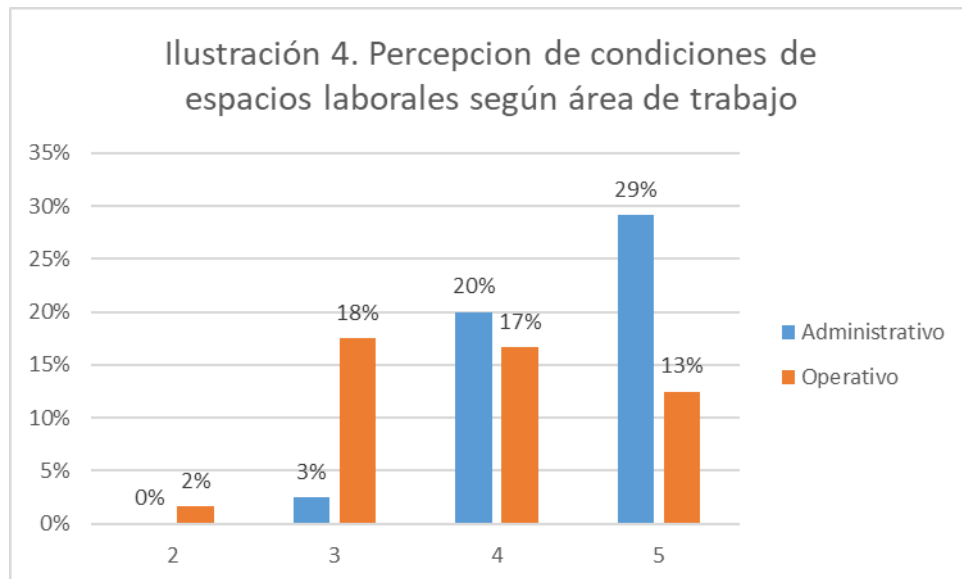


Fuente: Resultado de encuestas aplicadas

Fecha: 19/08/2023

Elaborado por: Crespín Sañay Lisbeth

**Ilustración 4 Percepción de condiciones de espacios laborales según área de trabajo.**



Fuente: Resultado de encuestas aplicadas

Fecha: 19/08/2023

Elaborado por: Crespín Sañay Lisbeth

La escala de Likert permite a los encuestados expresar su nivel de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones o enunciados en donde 1 es valorado como “Pésimo”, 2 “Malo”, 3 “Regular”, 4 “Buena” y 5 “Excelente”. Consiste en una serie de declaraciones o afirmaciones a las que los encuestados responden asignando un valor numérico que refleje su grado de acuerdo o desacuerdo.

La percepción del espacio laboral según la formación académica puede variar significativamente entre diferentes grupos de colaboradores. La formación académica influye en la manera en que las personas abordan su trabajo, interactúan con sus compañeros y superiores, y se sienten en relación con su entorno laboral.

Navarro (2019) menciona que la teoría psicológica de Maslow, que describe las necesidades humanas en una pirámide, desde necesidades básicas como la alimentación y el refugio hasta necesidades más elevadas como el reconocimiento y la autorrealización. Estas necesidades pueden influir en cómo las condiciones del espacio de trabajo impactan la satisfacción y la motivación de los colaboradores. Las personas tienen una serie de necesidades que deben satisfacer en un orden específico, comenzando por las necesidades básicas y avanzando hacia las necesidades más elevadas.

En el contexto de las condiciones de trabajo, esto significa que para que los colaboradores puedan rendir al máximo y estar satisfechos en sus trabajos, es esencial abordar estas necesidades en su entorno laboral. Lo cual recalca la importancia de proporcionar a los colaboradores condiciones de trabajo seguras y saludables, acceso a descansos adecuados y una infraestructura que promueva la comodidad y el bienestar físico.

Las cifras revelan patrones interesantes en cuanto a la percepción de las condiciones del espacio laboral en función del nivel educativo y la categoría laboral. Entre las mujeres con títulos de tercer nivel, un notable 33% califica sus condiciones laborales como excelentes, lo que sugiere que la educación más avanzada puede estar correlacionada con una apreciación positiva del entorno de trabajo. El 33% considera que sus condiciones laborales son excelentes; por lo que podría interpretarse que la educación más avanzada no solo aumenta la empleabilidad y las oportunidades profesionales, sino que también influye positivamente en cómo las mujeres evalúan sus experiencias laborales. La educación superior no solo proporciona habilidades y conocimientos especializados, sino que también puede aumentar la confianza y la percepción de que se está en un entorno de trabajo en el que las capacidades son reconocidas y valoradas.

Además, el 8% del personal con educación de nivel bachiller también comparte esta visión positiva. Estos resultados son más pronunciados en el segmento administrativo, donde un considerable 29% de los individuos considera su espacio laboral como excelente. Por otro lado, en el ámbito operativo, aunque en menor medida, un 13% de los colaboradores también comparte esta perspectiva positiva.

El 17% de aquellos con educación de tercer nivel reportan una evaluación positiva de las condiciones del entorno laboral. Similarmente, este mismo nivel de satisfacción es compartido por un 10% de individuos con educación de bachillerato y otro 10% con formación en tecnología. Vale la pena destacar que este porcentaje de satisfacción se refleja tanto en la parte operativa, con un 17%, como en el sector administrativo, con un 20%. Estos hallazgos indican que, si bien hay diferencias en los niveles educativos y la formación, una proporción significativa de colaboradores en todos los niveles educativos y áreas laborales perciben positivamente las condiciones de su entorno de trabajo.

Por otro lado, un 8% de las personas con formación de tercer nivel reportan sentirse "regular" en sus entornos laborales. Sorprendentemente, un porcentaje similar del 8% de individuos con otras formaciones académicas también experimenta esta sensación. Entre aquellos con un nivel educativo de bachiller, el porcentaje disminuye al 5%.

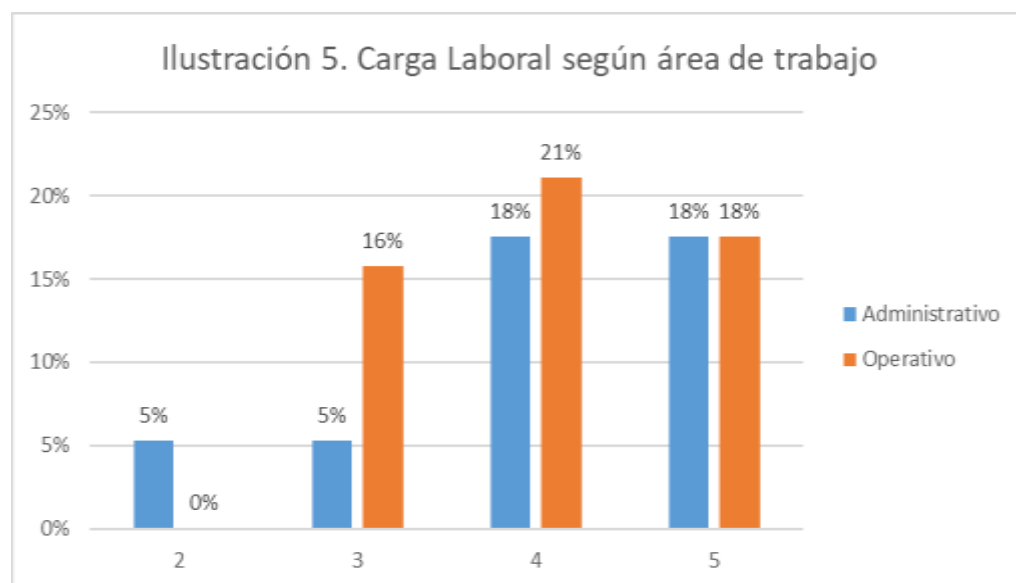
Al observar la distribución por grupos, se destaca que el grupo operativo constituye un notable 18% de las personas que se sienten "regulares" en sus espacios de trabajo, mientras que el grupo administrativo representa un 3%. Esto sugiere que el grupo operativo podría estar enfrentando ciertos desafíos o dinámicas en sus lugares de trabajo que contribuyen a esta percepción de regularidad, en comparación con el grupo administrativo que parece tener una incidencia menor en este aspecto.

Es importante considerar que la categorización de "regular" podría abarcar una variedad de factores y razones que podrían influir en la percepción de los colaboradores sobre sus espacios laborales. Esto podría incluir aspectos relacionados con la satisfacción laboral, la comunicación, el ambiente físico y las oportunidades de crecimiento.

El resultado del 2% de los colaboradores del grupo operativo que reporta sentir el espacio laboral como "malo" merece atención y análisis. Aunque esta cifra puede parecer baja en comparación con el total de

colaboradores, no debe pasarse por alto, ya que podría indicar la existencia de problemas o preocupaciones significativas dentro del ambiente laboral de este grupo.

**Ilustración 5 Carga Laboral según área de trabajo**



Fuente: Resultado de encuestas aplicadas

Fecha: 19/08/2023

Elaborado por: Crespín Sañay Lisbeth

Se procede a identificar la carga laboral desde el nivel más alto, representado por el valor 5, se considera una carga laboral excesiva, mientras que el valor 4 indica una carga laboral que aún es alta. El punto medio, asignado al valor 3, representa una carga laboral normal. Por otro lado, los niveles inferiores, representados por los valores 2 y 1, sugieren respectivamente una carga laboral baja y la ausencia total de carga laboral. Esta escala permite una evaluación cuantitativa y comparativa de la percepción de la carga laboral en función de los distintos niveles establecidos.

Se puede observar que existe una preocupación considerable en relación con la carga laboral en ambos grupos, tanto el operativo como el administrativo. Un 18% de los colaboradores en ambos grupos consideran que la carga laboral es excesiva, lo que sugiere que un porcentaje significativo de la fuerza laboral siente que se les asignan responsabilidades y tareas por encima de lo razonable.

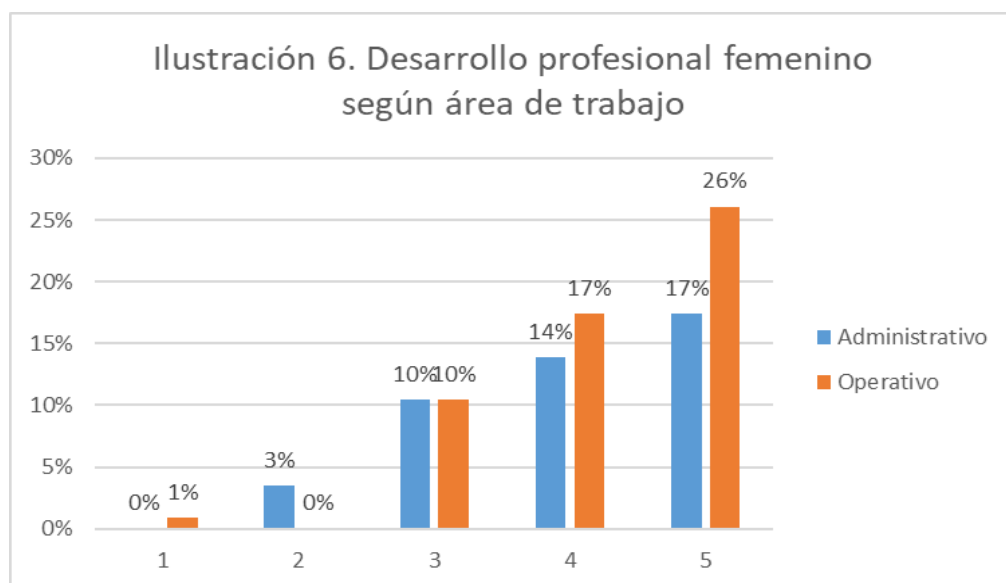
Al analizar más a fondo los resultados, se destaca que el grupo operativo parece experimentar una mayor variabilidad en la percepción de la carga laboral. El 21% de los colaboradores en el grupo operativo, junto con el 18% del grupo administrativo, consideran que la carga laboral es alta. Esto sugiere que estos colaboradores sienten una carga significativamente pesada en términos de tareas y responsabilidades laborales.

En el grupo focal mencionan que “Por todo esto, también tiene consecuencias en el desarrollo laboral o rendimiento laboral” por lo que una carga laboral alta puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los colaboradores, así como en su rendimiento en el trabajo. Cuando los trabajadores se enfrentan a una carga laboral excesiva, pueden experimentar estrés crónico, agotamiento y una disminución de la calidad de vida. Esta sobrecarga de trabajo también puede dar lugar a errores y disminución de la productividad, lo que a la larga puede afectar negativamente a la empresa en términos de costos y resultados.

Por otro lado, se identifica que un 16% de los colaboradores en el grupo operativo perciben que la carga laboral es normal. Sin embargo, hay un porcentaje notablemente más bajo en el grupo administrativo (5%) que también comparte esta opinión. Esta discrepancia podría sugerir que el grupo operativo podría estar más acostumbrado o adaptado a la carga de trabajo habitual en comparación con el grupo administrativo.

Un hallazgo interesante es que un porcentaje (5%) del grupo administrativo percibe cero cargas laborales. Esto podría indicar que algunos colaboradores en este grupo pueden sentir que sus responsabilidades son mínimas o que no se les asigna suficiente trabajo para ocupar su tiempo laboral de manera productiva.

**Ilustración 6 Desarrollo profesional femenino según área de trabajo**



Fuente: Resultado de encuestas aplicadas

Fecha: 19/08/2023

Elaborado por: Crespín Sañay Lisbeth

La ilustración refleja una escala de clasificación que consta de cinco niveles para medir el grado de acuerdo o desacuerdo con ciertas afirmaciones o preguntas. En la cual se divide en cinco niveles de clasificación. El nivel 1 corresponde a "total desacuerdo", el nivel 2 a "desacuerdo", el nivel 3 representa "ni acuerdo ni desacuerdo", el nivel 4 significa "acuerdo" y, finalmente, el nivel 5 se refiere a "muy de acuerdo".

El desarrollo profesional femenino se refiere al proceso mediante el

cual las mujeres avanzan en sus carreras y alcanzan su máximo potencial en el ámbito laboral. A lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado desafíos únicos en su búsqueda de igualdad en el mundo laboral, incluyendo la discriminación de género, la brecha salarial y la falta de oportunidades de ascenso.

Friedan (2009) describió lo que ella llamó "la trampa del ama de casa" y señaló cómo muchas mujeres en la sociedad de la época se sentían atrapadas en un ciclo de rutina y falta de realización personal a pesar de cumplir con los roles tradicionales de género. Ella abogó por una mayor participación de las mujeres en el trabajo y la sociedad, así como la importancia de encontrar satisfacción y sentido en actividades más allá del ámbito doméstico. De esta manera ayudando a poner de relieve cuestiones fundamentales sobre el papel de las mujeres en la sociedad y la necesidad de la igualdad de género.

En la percepción del apoyo y desarrollo profesional femenino dentro de la empresa, el personal operativo del 26% expresó un fuerte nivel de acuerdo en que la empresa está comprometida con brindar apoyo y desarrollo profesional a las mujeres. Esto indica que una parte significativa del personal operativo percibe activamente los esfuerzos de la empresa en este aspecto.

En el mismo sentido, se observa que un 17% del grupo administrativo también se muestra totalmente de acuerdo en el apoyo al desarrollo profesional femenino, lo que sugiere una percepción similar entre estos colaboradores. Sin embargo, es interesante notar que el porcentaje de acuerdo total es menor en el grupo administrativo en comparación con el operativo.

Además, se detecta que un 17% del personal operativo y un 14% del grupo administrativo indican estar en acuerdo con el desarrollo profesional femenino. Esta cifra es más baja en ambos grupos en comparación con los niveles de acuerdo total, lo que puede indicar que, aunque están de acuerdo en cierta medida, no lo perciben como un aspecto totalmente arraigado en la cultura de la empresa.



Por otro lado, un 10% tanto en el grupo administrativo como en el operativo se ubica en la categoría de "ni de acuerdo ni desacuerdo". Esto podría señalar que este segmento de colaboradores tiene una posición neutral o indecisa respecto al apoyo y desarrollo profesional femenino proporcionado por la empresa.

La oportunidad de desarrollo profesional se refiere al proceso de crecimiento, avance y empoderamiento de las mujeres en sus carreras y trabajos, así como a la superación de desafíos específicos que puedan enfrentar en comparación con sus contrapartes masculinas.

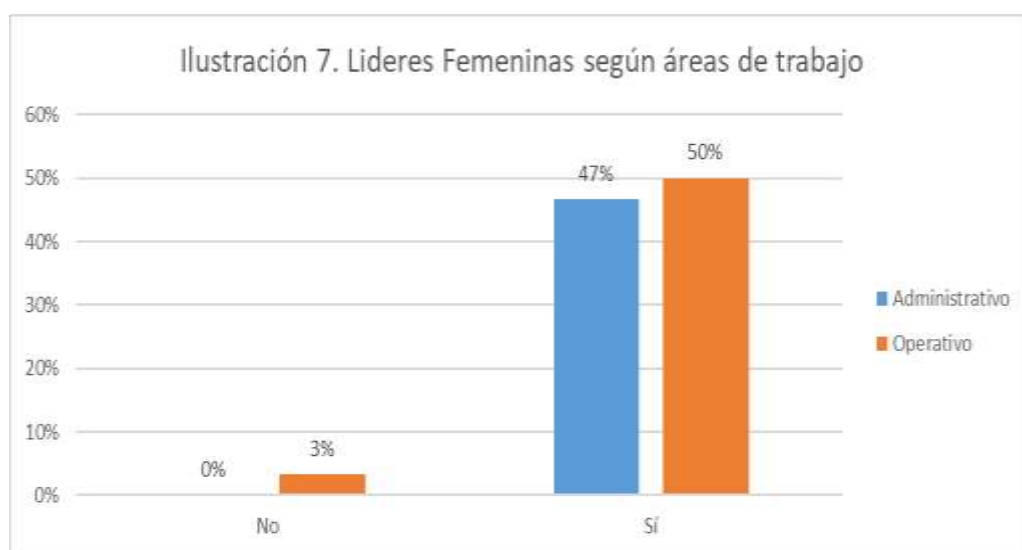
En el grupo administrativo, un reducido pero notable 3% muestra desacuerdo con el fomento del desarrollo profesional de las mujeres en el entorno laboral de la empresa. Esto podría indicar que hay algunas opiniones divergentes dentro de este grupo, lo que podría reflejar actitudes y creencias variadas en torno a la equidad de género y la importancia de brindar oportunidades igualitarias a las mujeres para crecer en sus carreras.

KP en el grupo focal menciona que "a veces las mujeres se sienten humilladas cuando se les ignora o menosprecia lo que tienen que decir, como cuando dan ideas innovadoras, pero no les prestan atención" La sensación de humillación que algunas mujeres experimentan cuando sus opiniones y contribuciones son ignoradas o menospreciadas es un fenómeno lamentablemente común en muchos entornos laborales. Esta dinámica refleja una falta de reconocimiento y valoración de las perspectivas y habilidades de las mujeres, lo que puede resultar un ambiente de trabajo poco inclusivo y desmotivador. La humillación que sienten las mujeres en estas situaciones no solo afecta su autoestima y confianza, sino que también puede llevar a la falta de participación activa y la reticencia a compartir ideas en el futuro.

Por otro lado, en el grupo operativo, solo un 1% muestra un desacuerdo total con el desarrollo profesional femenino. Esta cifra más baja sugiere que en general, la mayoría de los colaboradores operativos parecen estar más alineados con la idea de apoyar el progreso de las mujeres en el ámbito laboral. Es importante tener en cuenta que el porcentaje es mínimo, lo que indica que la gran mayoría podría estar de acuerdo o, al menos, no en desacuerdo con el desarrollo profesional femenino.

En conjunto, estos resultados indican que la mayoría de las encuestadas perciben que hay una presencia significativa de líderes femeninos en la empresa. En cuanto a las oportunidades de desarrollo profesional, la percepción es variada: un porcentaje menor ve las oportunidades como limitadas, un porcentaje similar está satisfecho, pero no necesariamente al máximo, y un tercio de las encuestadas se siente plenamente satisfecho con las oportunidades de crecimiento profesional que la empresa brinda.

**Ilustración 7 Líderes Femeninas según áreas de trabajo**



Fuente: Resultado de encuestas aplicadas

Fecha: 19/08/2023

Elaborado por: Crespín Sañay Lisbeth

Sandberg (2013) mantiene un enfoque en la promoción de la participación y el liderazgo de las mujeres, también ha sido objeto de debates y críticas. Indica que para lograr una verdadera igualdad de género en el lugar de trabajo, es esencial abordar no solo las actitudes y el comportamiento individual, sino también las políticas, las estructuras y las normas que perpetúan la desigualdad.

Tanto en el grupo operativo como en el administrativo, existe una presencia significativa de líderes femeninas dentro de la empresa. El 50% de los miembros del grupo operativo y el 47% de los integrantes del grupo administrativo indican que experimentan la presencia de líderes femeninas en su entorno laboral. Esto sugiere que hay una representación considerable de mujeres en roles de liderazgo dentro de la organización, lo que puede ser un signo positivo de promoción de la diversidad de género y de igualdad de oportunidades.

Por otro lado, el hecho de que solo el 3% del personal operativo indique la ausencia de líderes femeninas puede interpretarse como que la mayoría de los colaboradores perciben la existencia de mujeres en posiciones de liderazgo, lo que puede influir en la percepción general de la empresa como un lugar que valora la diversidad de género y brinda oportunidades equitativas a las mujeres.

GC (2023), durante su intervención en el grupo focal manifiesta que siendo la única jefa mujer en el área de operaciones, ella asumió un papel fundamental al brindar apoyo a todas las mujeres que carecían de un superior al cual acudir para comunicar novedades o situaciones de violencia que experimentaban en el entorno de las remolcadoras. Su posición se convirtió en un refugio para estas mujeres, ofreciéndoles un canal seguro para expresar sus preocupaciones y denunciar las problemáticas que enfrentaban. Su presencia no solo se tradujo en una representación directa de liderazgo femenino, sino también en un apoyo tangible para empoderar a sus colegas y abordar los desafíos de género en este sector.

A pesar de contar con líderes femeninas en diferentes áreas, incluyendo remolcadoras, la empresa parece tener un enfoque predominantemente administrativo que se centra en el aumento de los indicadores numéricos de la organización. Lamentablemente, esta orientación

puede llevar al descuido del elemento crucial que es el capital humano. Aunque estas líderes femeninas ocupan roles de liderazgo, sus esfuerzos pueden estar dirigidos principalmente hacia los objetivos financieros y operativos de la empresa, lo que podría resultar en una falta de atención hacia las necesidades y el bienestar de los colaboradores.

#### 4.2. Violencia de género en la empresa: posibles manifestaciones

La violencia de género en el entorno laboral es un problema grave y complejo que merece una atención cuidadosa y urgente. Esta forma de violencia puede manifestarse de diversas maneras en la empresa, y es esencial reconocer y abordar estas manifestaciones para garantizar un ambiente de trabajo seguro y equitativo.

**Ilustración 8** Percepción de acoso sexual por parte del empleador durante el proceso de contratación.



Fuente: Resultado de encuestas aplicadas

Fecha: 19/08/2023

Elaborado por: Crespín Sañay Lisbeth

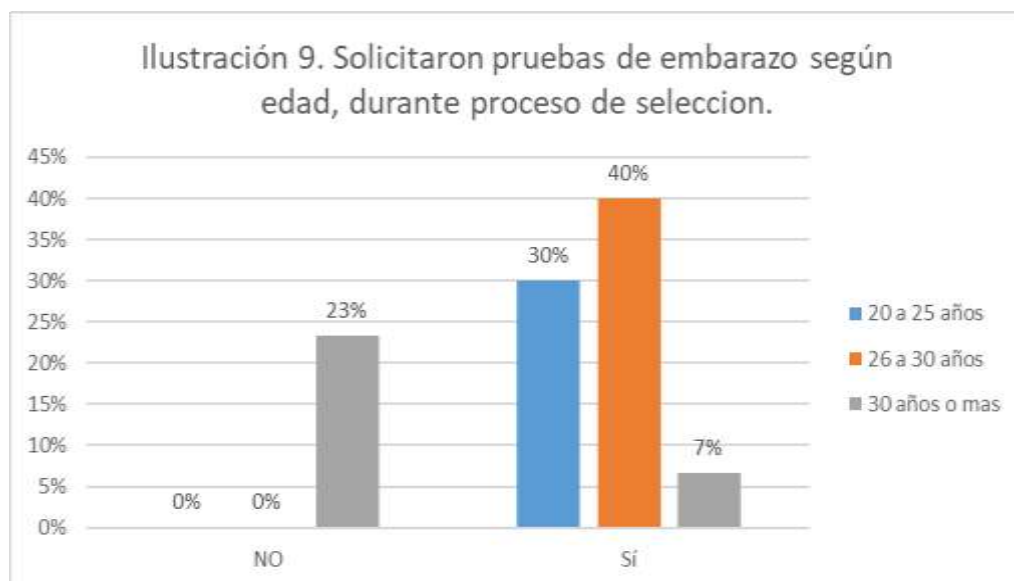
La mayoría de las colaboradoras, un 90% de ellas, indican que no han experimentado acoso sexual por parte del empleador durante el proceso de selección. Esta cifra sugiere que una gran proporción de las mujeres que formaron parte del proceso de selección no han tenido experiencias de acoso de esta naturaleza, lo cual podría indicar una política de selección y un entorno laboral que, en su mayoría, respetan los límites y el respeto hacia las candidatas.

Sin embargo, es importante destacar que un 10% de las colaboradoras manifestaron que tal vez han experimentado algún tipo de acoso sexual durante el proceso de selección. Aunque esta cifra es significativamente menor, no debe ser subestimada. La presencia de esta minoría sugiere que hay espacio para mejorar las prácticas y la cultura de selección en la empresa, garantizando que todas las candidatas sean tratadas con dignidad y respeto durante este proceso crucial.

IC indicó lo siguiente “escuché a un jefe decir algo sobre cómo se veía una compañera. Fue muy incómodo realmente, porque no me gustaría que me anden morboseando”. Un comentario de este tipo crea un ambiente laboral poco profesional y puede hacer que los colaboradores se sientan incómodos y distraídos de sus tareas laborales. Además, puede hacer que la compañera mencionada se sienta objetivada y vulnerable, lo que puede afectar su moral y su bienestar emocional en el trabajo.

Cuando los colaboradores observan que los líderes de la empresa hacen comentarios inapropiados, pueden sentir que la empresa no se preocupa por su bienestar y que la discriminación de género o el acoso son tolerados.

**Ilustración 9 Solicitaron pruebas de embarazo según edad, durante proceso de selección**



Fuente: Resultado de encuestas aplicadas

Fecha: 19/08/2023

Elaborado por: Crespín Sañay Lisbeth

Parece existir una tendencia donde la probabilidad de que se les pida una prueba de embarazo aumenta con la edad. Entre las colaboradoras más jóvenes, de 20 a 25 años, el 30% reporta haber sido sometidas a esta solicitud. Este porcentaje se incrementa en el grupo de edad siguiente, de 26 a 30 años, donde el 40% menciona haber enfrentado la misma solicitud.

Sin embargo, resulta interesante que, en el grupo de colaboradoras mayores, de más de 30 años, solo el 23% informa haber sido requeridas para realizar la prueba de embarazo. Esto podría indicar que a medida que las colaboradoras avanzan en edad, es menos probable que se les haga esta solicitud durante el proceso de selección.

La combinación de estos dos resultados podría indicar que una cantidad considerable de mujeres que participaron en el proceso de selección laboral se encontraron en situaciones en las que se les solicitó una prueba de embarazo como requisito. Esta práctica puede ser considerada una forma de

violencia de género, ya que implica discriminación basada en el género y en la maternidad.

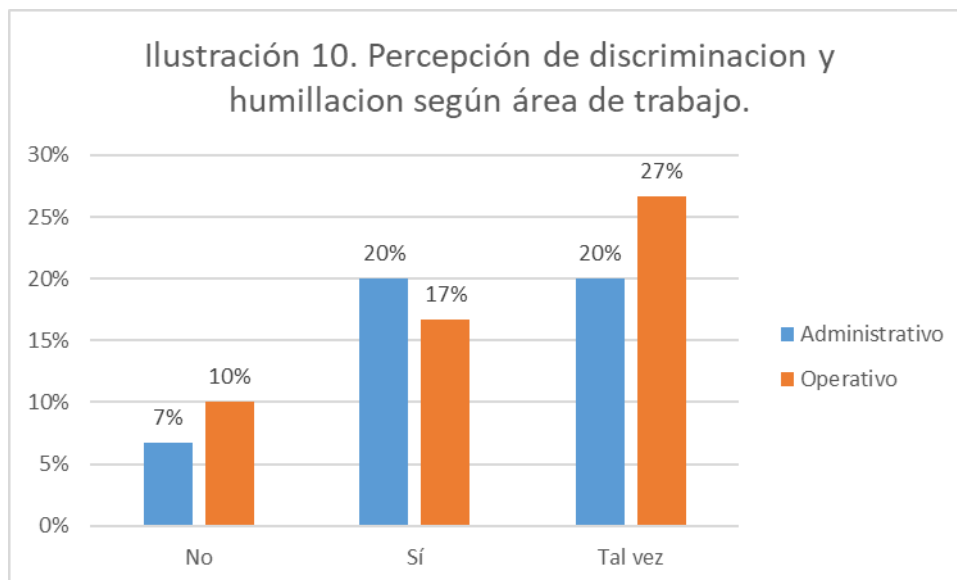
Dentro de la normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral menciona en el art. 5 que dentro de todo proceso de selección o contratación de personal para el acceso a vacantes se prohíbe solicitar al postulante pruebas y/o resultados de embarazo. Esta medida es esencial para promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Por otro lado, la discriminación basada en el embarazo afecta desproporcionadamente a las mujeres y les impide acceder a oportunidades de empleo o ser tratadas de manera justa en el lugar de trabajo.

Al prohibir la solicitud de pruebas de embarazo, se garantiza que las mujeres no sean excluidas injustamente de la competencia laboral debido a su estado de embarazo, lo que fomenta la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo.

JC (2023) durante su intervención en el grupo focal asegura haber sufrido incomodidad y discriminación al presentarse en estado de gestación, ella comenta “Y por lo que he visto en los procesos de selección contratan chicas son jóvenes sin hijos o con hijos que estén en escuela o jardín pero que no interfiera con sus labores” alegando la desigualdad y discriminación que se practica en el proceso de selección, casos como estos muchas veces son callados por las mujeres por el motivo de sentirse solas y desprotegidas.

Es importante considerar las implicaciones éticas y legales de solicitar pruebas de embarazo durante el proceso de selección, ya que esto puede constituir una forma de discriminación basada en el género y la maternidad. La variación en los porcentajes a lo largo de las diferentes edades podría estar relacionada con percepciones estereotipadas sobre la disposición de las mujeres a tener hijos a diferentes edades, lo cual es un problema importante que debería ser abordado en el contexto de las prácticas de selección laboral.

**Ilustración 10 Percepción de discriminación y humillación según área de trabajo**



Fuente: Resultado de encuestas aplicadas

Fecha: 19/08/2023

Elaborado por: Crespín Sañay Lisbeth

La percepción de discriminación y humillación muestra diferencias significativas entre los grupos operativo y administrativo. En el grupo operativo, un considerable 27% respondió con una posición ambivalente al elegir "tal vez" como su respuesta ante la pregunta. Esta ambigüedad sugiere una compleja dinámica en el entorno laboral de este grupo, donde las experiencias de discriminación y humillación pueden ser más sutiles o menos evidentes, pero también se percibe un desconocimiento en la identificación de acciones en relación de violencia de género; aun así, se sienten de alguna manera afectadas.

Además, un 17% expresó haber experimentado directamente estas situaciones al responder "sí", mientras que un minoritario 7% negó haberlas percibido con un rotundo "no". Por otro lado, en el grupo administrativo, tanto un 20% como otro 20% reconocieron haber sentido una posibilidad de



discriminación y humillación, respectivamente. Mientras tanto, un 10% afirmó no haber sido objeto de tales experiencias negativas.

Por ende, la violencia de género en el ámbito laboral acarrea una serie de consecuencias significativas y perjudiciales para las personas afectadas. Estas repercusiones se extienden tanto a nivel personal como profesional Y dentro del porcentaje estudiado que ha percibido discriminación y humillación existen los personajes de víctimas de violencia de género.

Cabe recalcar que La Ley Orgánica Integral para la Prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres (2017) define que la violencia laboral tiene efectos perniciosos que abarcan diversos aspectos de la vida y el bienestar de la víctima. Algunos de estos efectos incluyen de manera física, psicológica y emocional. Esto indica que el alcance de violencia de la población encuestada está propensas a contraer consecuencias a su bienestar.

KJ (2023) mencionó que la violencia de género laboral puede desarrollar estrés o depresión que a su vez provoque agotamiento físico y afectando el sistema inmunológico, lo que puede llevar a problemas de salud a largo plazo. Por otro lado, MJ (2023) complementó que el estrés también puede provocar insomnio y afectar a la personal emocionalmente.

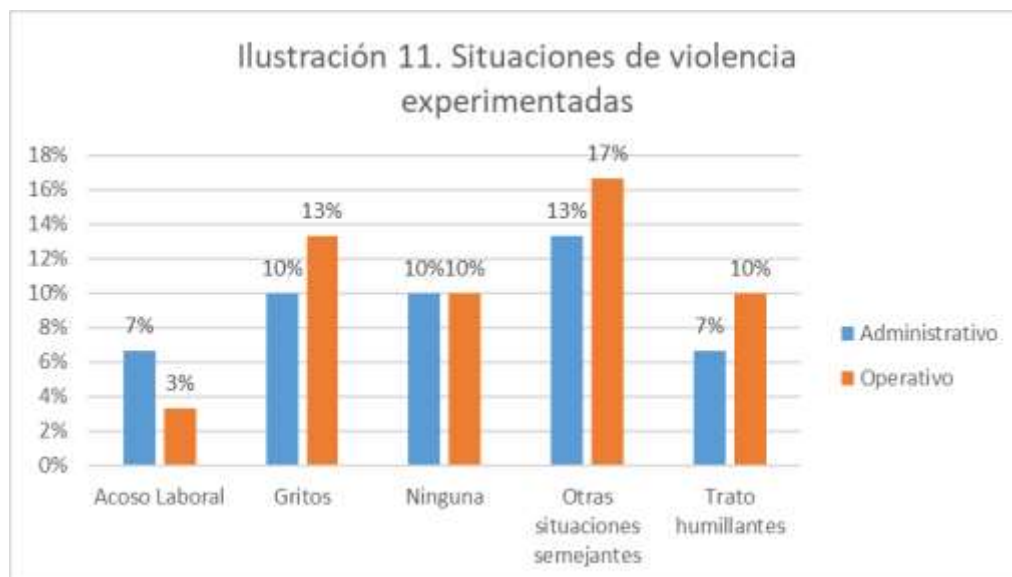
IG y MJ (2023) señalan que la violencia de género tiene repercusiones tanto en la salud física como emocional, lo que a su vez impacta negativamente en el rendimiento laboral. Esto puede llevar a una pérdida de concentración en sus tareas y a la posibilidad de cometer errores en sus responsabilidades, lo que puede representar un riesgo para la empresa. En línea con estas observaciones, GC (2023) agrega que, en respuesta a estos

eventos, surge un sentimiento de miedo e inseguridad que afecta la confianza en su capacidad para realizar tareas sin cometer errores o causar desagrado.

La violencia laboral no solo tiene un costo humano significativo, sino que también puede tener un impacto perjudicial en el rendimiento laboral, la calidad del trabajo y la dinámica general del entorno laboral. Ante lo mencionado, el impacto negativo puede manifestarse de diversas maneras como la disminución de rendimiento mencionado por IG y MJ (2023), también desmotivación, absentismo/presentismo, dificultades de relación incluso errores y accidentes.

Estos resultados sugieren que la percepción de discriminación y humillación varía entre los dos grupos, con una mayor proporción de respuestas afirmativas en el grupo administrativo en comparación con el operativo. Estas diferencias podrían deberse a diversas dinámicas y contextos dentro de los dos grupos, y podrían ser un indicador importante para futuros análisis y medidas de intervención.

### Ilustración 11 Situaciones de violencia experimentadas



Fuente: Resultado de encuestas aplicadas

Fecha: 19/08/2023

Elaborado por: Crespín Sañay Lisbeth

La violencia laboral puede incluir formas de abuso verbal, acoso y amenazas, lo que puede poner en riesgo tanto la integridad física como psicológica de la víctima. Estas experiencias pueden dejar cicatrices duraderas.

Al ser el 30% la población femenina que corresponde de la nómina de la empresa, a veces las mujeres se sienten humilladas cuando se les ignora o menosprecia lo que tienen que decir, como cuando dan ideas innovadoras, pero no les prestan atención, afirma KP (2023) en el grupo focal refiriéndose a minimizar el trabajo femenino y su aporte a la industria.

Así mismo, en el grupo focal, IG y MJ (2023) confirman que “algunas mujeres llegan a sentirse humilladas cuando se les da trabajo que no es tan importante o cuando no las toman en cuenta para decisiones importantes” .

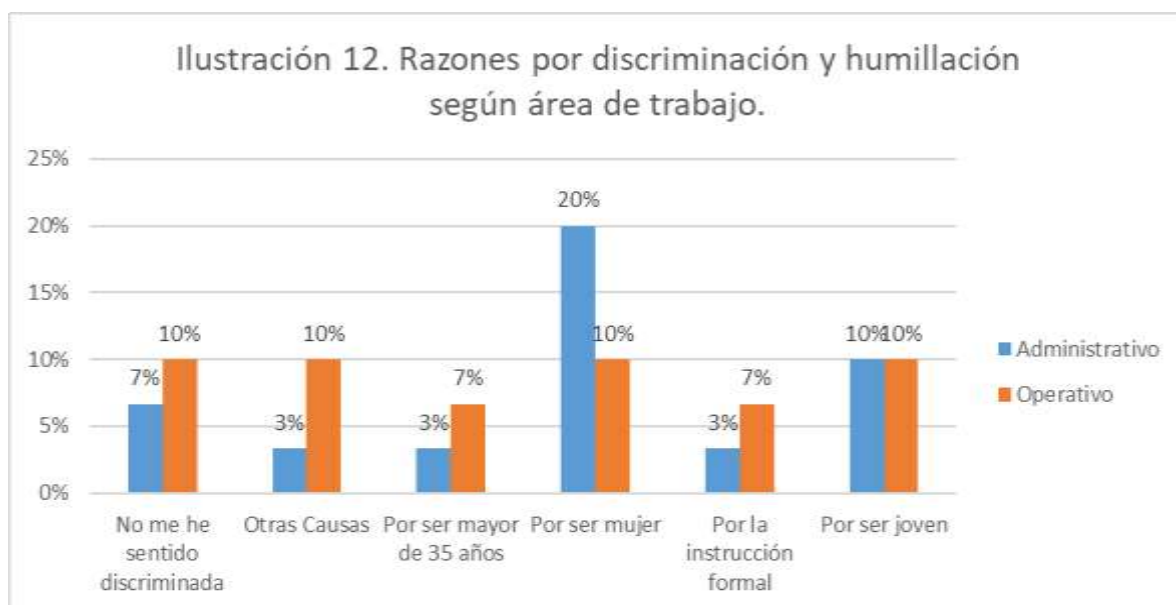
GC (2023) afirman haber escuchado a personal masculino emitir

comentarios poco apropiados hacia otras compañeras, por otro lado, IG (2023) escuchó a un jefe “morbosear” a una de sus compañeras, ocasionando un ambiente incomodo en su área laboral, “no me gustaría que me anden morboseando como lo estaban haciendo con mi compañera” comentó. Siendo esta situación parte del acoso laboral y sexual.

El acoso laboral y sexual en el entorno de trabajo es una problemática seria que afecta a muchas personas en todo el mundo. El acoso laboral se refiere a comportamientos o acciones repetitivas que crean un ambiente hostil, intimidante o degradante en el trabajo, lo que puede tener graves consecuencias para la salud mental y emocional de los colaboradores.

Por otro lado, el acoso sexual involucra comportamientos no deseados de naturaleza sexual que crean un ambiente de trabajo incómodo y amenazante. Ambos tipos de acoso son inaceptables y deben ser abordados de manera adecuada por parte de los empleadores y las autoridades pertinentes. Es fundamental reconocer que la violencia de género en el trabajo no solo afecta a las víctimas directas, sino que también tiene un impacto negativo en la moral de toda la organización y en la productividad.

**Ilustración 12 Razones por discriminación y humillación según área de trabajo**



Fuente: Resultado de encuestas aplicadas

Fecha: 19/08/2023

Elaborado por: Crespín Sañay Lisbeth

Las colaboradoras han compartido sus experiencias de discriminación y humillación durante sus jornadas de trabajo. Un 10% de ellas, tanto en roles operativos como administrativos, reportan haber enfrentado algún tipo de violencia debido a su juventud. Otro 7% en roles operativos y un 3% en roles administrativos señalan que la discriminación se basa en su nivel educativo. Además, el 20% de las colaboradoras en roles administrativos y el 12% en roles operativos mencionan que han sido víctimas de discriminación debido a su género.

Un 5% en roles administrativos y un 7% en roles operativos afirman haber enfrentado discriminación por tener más de 35 años. Esta forma de discriminación se manifiesta cuando las mujeres, después de alcanzar cierta edad, enfrentan dificultades injustas en el empleo debido a estereotipos y prejuicios arraigados. Uno de los argumentos clave en contra de esta discriminación radica en la experiencia y la madurez que las mujeres mayores de 35 años pueden aportar al lugar de trabajo. La acumulación de habilidades, conocimientos y experiencia a lo largo de los años puede hacer que estas trabajadoras sean altamente valiosas para sus empleadores. Sin embargo, la discriminación basada en la edad puede llevar a la pérdida de oportunidades de empleo, ascensos y salarios justos.

Otro 10% en roles operativos y un 3% en roles administrativos indican que han sido discriminadas por otras razones no especificadas. Finalmente, un 10% en roles operativos y un 7% en roles administrativos declaran que no han percibido casos de violencia de género en su entorno laboral. Estas cifras resaltan una serie de desafíos que las colaboradoras han experimentado en su trabajo, desde la edad y género hasta factores menos claros, y ponen de relieve la importancia de abordar estas cuestiones para garantizar un entorno laboral justo y respetuoso.

El planteamiento destaca que ser mujer o joven no constituye las razones subyacentes detrás de la violencia de género. En cambio, se argumenta que el machismo emerge como el punto de partida fundamental de

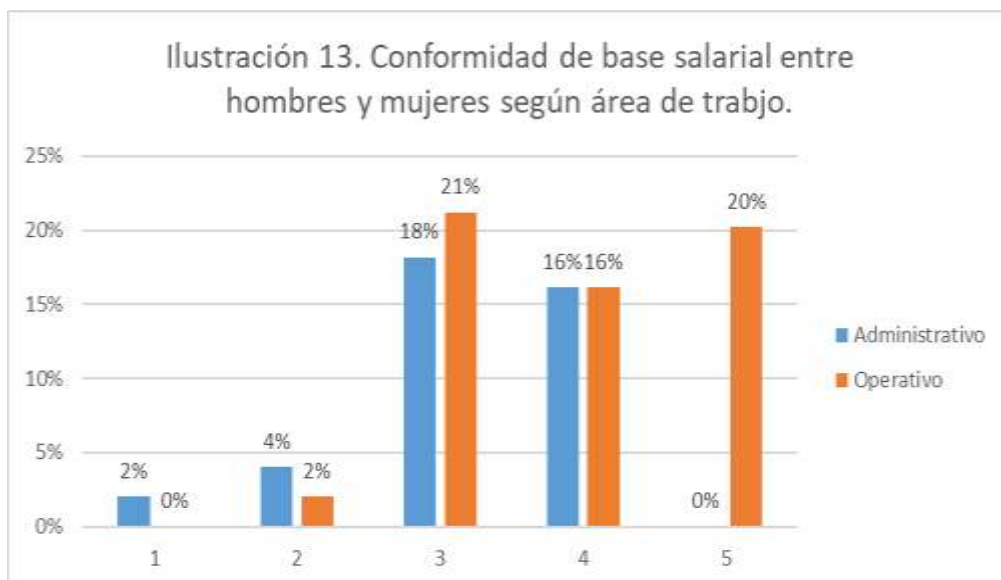
este fenómeno. La afirmación sugiere que la raíz de la violencia de género no radica en las características personales de las víctimas, como su género o edad, sino en la ideología y actitudes de desigualdad y dominio que el machismo perpetuo. De esta manera, se subraya la importancia de abordar y dismantelar las creencias y estructuras machistas como un paso crucial para erradicar la violencia de género en su conjunto.

La colaboradora MJ (2023) menciona “El machismo en su mayoría lidera la parte operativa teniendo en desventaja el poco personal femenino “esta sugiere que la cultura machista de algunos miembros de la empresa, es causa de la violencia de género que se presentan en esa área de trabajo. Aportando a esta idea, KP (2023) manifiesta que persisten las viejas ideas sobre cómo deben ser los roles de género y los roles de comportamiento, jerarquía en el ámbito laboral.

IG (2023) durante el grupo focal justifica la idea del machismo con la teoría del desarrollo psicosocial al mencionar “creo que es educación desde casa, cuando en casa hay una imagen donde lidera el patriarcado y el machismo en la vida cotidiana trae consecuencias referentes al respeto hacia el sexo femenino” dando a entender que la violencia de género se genera a partir de que un victimario se forma desde el hogar.

El desarrollo psicosocial se refiere al proceso de crecimiento y cambio que ocurre a lo largo de la vida de una persona en términos de sus aspectos psicológicos y sociales. Esta teoría fue desarrollada por el psicólogo Erik Erikson, quien propuso una serie de etapas a lo largo de la vida en las cuales las personas enfrentan desafíos y crisis específicas que moldean su personalidad y su relación con el mundo que les rodea. Estas etapas abarcan desde la infancia hasta la edad adulta y están influidas tanto por factores internos como por las experiencias y relaciones externas.

**Ilustración 13 Conformidad de base salarial entre hombres y mujeres según área de trabajo**



Fuente: Resultado de encuestas aplicadas

Fecha: 19/08/2023

Elaborado por: Crespín Sañay Lisbeth

La ilustración muestra una escala de cinco niveles diseñada para evaluar el nivel de acuerdo o desacuerdo con afirmaciones o preguntas específicas. Los niveles se dividen de la siguiente manera: el nivel 1 indica "total desacuerdo", el nivel 2 indica "desacuerdo", el nivel 3 expresa "ni acuerdo ni desacuerdo", el nivel 4 significa "acuerdo" y, por último, el nivel 5 se interpreta como "muy de acuerdo". Cada nivel representa un grado diferente de opinión en relación con lo que se está evaluando.

Estos resultados indican que el grupo operativo muestra un nivel más alto de satisfacción general con la base salarial en comparación con el grupo administrativo. En el área operativa, el 20% de las colaboradoras está completamente satisfecho (escala de 5), mientras que, en el área administrativa, el 2% no está satisfecho en absoluto. Por otro lado, el 2% y el 4% del grupo administrativo no se sienten a gusto con la base salarial que percibe. El 18% administrativo se coloca en una escala de 3 y el 16% en escala de 4. El 21% del grupo operativo está en escala de 3 y el 16% en escala de 4.

Según datos del INEC la canasta básica de alimentos por familia es considerada en \$ 772,35 cifra que se compara con la base de salario básico establecido en \$450 el cual es significativamente menor que el ingreso promedio de alimentos de los hogares, lo que indica que muchas personas pueden ganar salarios insuficientes para cubrir sus necesidades básicas, a pesar de que el ingreso promedio sea más alto. Esto plantea preguntas sobre la equidad en la distribución de ingresos y la necesidad de políticas que aborden la brecha salarial y proporcionen un nivel de vida digno para todos los trabajadores. Ante lo antes mencionado, los tripulantes cuentan con salarios superiores al sueldo básico, esto es acorde al rango de su título de Marina Mercante que poseen.

Es importante considerar que los datos sobre satisfacción salarial pueden proporcionar información valiosa sobre el bienestar y la percepción de equidad de las colaboradoras en la empresa. Si existe una discrepancia significativa entre las áreas o cargos en términos de satisfacción salarial, podría ser útil realizar análisis más detallados y tomar medidas para abordar cualquier desequilibrio que pueda existir.

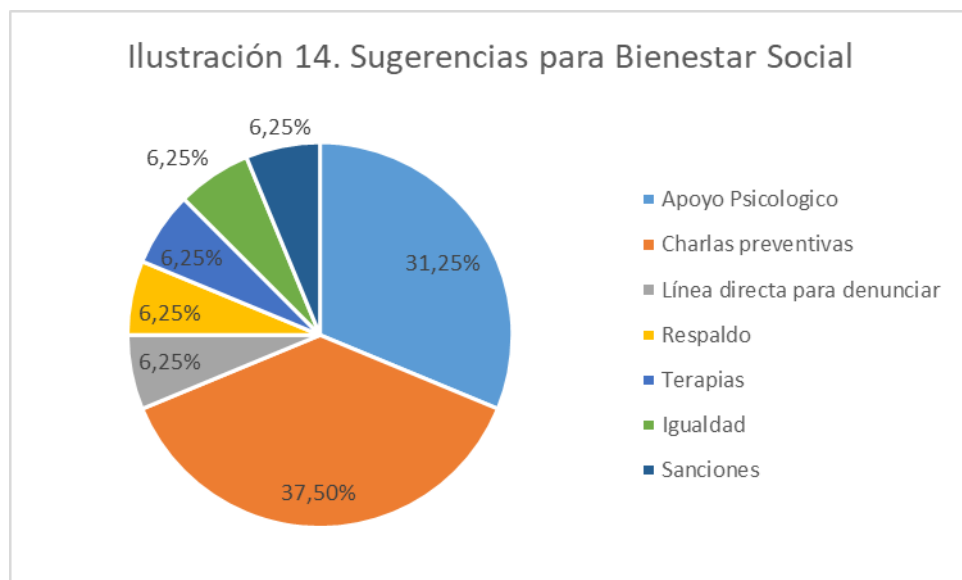
#### **4.3. Quehacer del departamento de Bienestar Social en relación a la prevención y atención de la violencia de género**

El Trabajo Social desempeña un papel fundamental en la lucha contra la violencia de género laboral, también conocida como acoso laboral de género o acoso sexual en el trabajo, Su importancia se expresa en el rol de proporcionar apoyo y servicios a las víctimas, así como al abogar por cambios en las políticas y prácticas laborales para prevenir y abordar este tipo de violencia.

Las mujeres de la muestra indican que el departamento de Trabajo Social ha sido útil para apoyarlas referente a estos temas y hablar de los sucesos que antes no tenían con quien hablar, de igual manera escuchamos las recomendaciones propias de cada una.



#### Ilustración 14 Sugerencias para Bienestar Social



Fuente: Resultado de encuestas aplicadas

Fecha: 19/08/2023

Elaborado por: Crespín Sañay Lisbeth

Se puede observar en la ilustración las sugerencias por parte de las colaboradoras encuestadas acerca de cómo intervenir frente a la violencia de género laboral.

El 31, 25% busca apoyo psicológico para las víctimas de violencia de género, para ello los trabajadores sociales ofrecen apoyo emocional y psicológico a las personas que han experimentado violencia de género en el entorno laboral. Esto puede incluir la escucha activa, la evaluación de las necesidades individuales y la derivación a otros servicios de apoyo, como terapia o grupos de apoyo. Por otro lado, el 37,50% busca charlas preventivas de alcance del 100% de los colaboradores de la nómina.

El diseño de las jornadas de prevención, a través de espacios formativos como “charlas” no solo tiene que ser didáctico, sino también tener un alcance dinámico para que puedan ser bien recibidos por los

colaboradores. Se considera incorporar distintas alternativas para concientizar a los grupos de trabajadores referentes a estos temas de prevención y mitigación de la violencia de género hacia la mujer.

, MJ (2023), en el grupo focal, manifestó estará a favor de que se promulgue el respeto en la empresa, sin discriminación de género ni religión o política, indica que se siente alegre al ver la preocupación de la empresa por su bienestar. KP (2023) participa en todos los talleres y capacitaciones y actualmente está suscrita a una campaña informática, perteneciente a la empresa, de concientización hacia la no violencia a la mujer por medio de blogs y correos electrónicos. Los talleres y capacitaciones mencionados son aptos para todo el personal, por ende, se busca implementarlos por vías electrónicas para el personal operativo que se encuentran en diferentes provincias y puedan participar.

KP (2023) menciona “Pero siento que después de hablar, a veces necesitamos más ayuda para realmente sentir que las cosas están mejorando”, reflejando la necesidad de un seguimiento constante después de vivir una violencia en cualquier aspecto.

IG y JC (2023) mencionan que las situaciones o eventos no cambian después de las charlas o talleres, solo se apaciguan momentáneamente por parte de los compañeros, pero los hechos se siguen presentando.

Esto sugiere que la prevención y el abordaje de la violencia requieren un enfoque más integral que incluya medidas de prevención, seguimiento constante y medidas disciplinarias cuando sea necesario.

GC (2023) recomienda alguna iniciativa o campaña en la empresa, menciona que “el Departamento de Trabajo Social ha proporcionado apoyo para hablar sobre estos problemas, pero no hay programas fijos para abarcar estos temas y que culturalicen al personal en general.”

EL PLAN NACIONAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: 2019-2025 se desarrolla en respuesta a la creciente conciencia de la violencia de género como un problema social

grave que afecta negativamente a la vida de las mujeres y la sociedad en su conjunto. Aborda la necesidad urgente de cambiar paradigmas y estructuras que perpetúan la discriminación y la violencia de género. Al tomar medidas específicas para prevenir y eliminar esta violencia, el plan no solo protege los derechos fundamentales de las mujeres, sino que también trabaja hacia la creación de una sociedad más igualitaria y justa para todos.

Ante lo antes mencionado, la empresa de remolcadores cuenta con un código de ética que es entregado al personal al momento de su ingreso a la empresa, sin embargo, este no es debidamente socializado por lo que desconocen de su contenido. Para ellos el departamento de bienestar social programa charlas socializadoras sobre temas del código de ética, pero no llegan a tener el impacto esperado.

GC (2023) incita a que se tomen otras medidas dado que la empresa ha intentado muchas alternativas como cursos, capacitaciones, conversatorios y talleres, pero encuentra un descontento en algo radical, “ conozco de casos de burlas, discriminación y hasta acoso a compañeras que se han dado en la empresa y no he visto ninguna sanción” , haciendo sentir su desaprobación a este tipo de conductas con su respuesta.

Dentro del código de ética vigente, cuenta con sanciones con respecto a los actos de violencia de género, a pesar de aquello no se han implementado por la falta de denuncias sobre los sucesos. IG (2023) se siente aliviada al conocer que en el código de ética de la empresa se respeta y se prohíben las conductas inadecuadas hacia las mujeres, de esta manera hay apoyo al momento de conservar un área de trabajo de sentir cómodo.

Los trabajadores sociales pueden colaborar con otros profesionales y organizaciones, como abogados, psicólogos, centros de crisis y agencias de violencia doméstica, para garantizar que las víctimas reciban una gama completa de servicios y apoyo. De esta manera evaluar la situación de violencia e implementar un plan de intervención de prevención y víctimas.

## **CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones**

### **5.1. Conclusiones**

La violencia de género en el ámbito laboral tiene raíces en las mismas estructuras de poder patriarcales y desigualdades de género que existen en la sociedad en general. Esta forma específica de violencia es una manifestación de las normas culturales y sociales que subordinan a las mujeres y perpetúan su desigualdad en el ámbito laboral. Esto manifestado durante la intervención del grupo focal siendo esta la causa subyacente del desarrollo de violencia de género en los espacios laborales.

El 90% de los encuestados notificaron haber sufrido de algún tipo de violencia de género en el ámbito laboral sin presentar alguna denuncia o notificación de los sucesos. A pesar de contar con un departamento de bienestar social que se encarga de gestionar este tipo de problemáticas no acuden y pueden atribuirse a una serie de factores y barreras que dificultan que las víctimas reporten estas situaciones como miedo a represalias, cultura de silencio, desconfianza en el sistema de denuncias, desconocimiento de los recursos de apoyo y entre otros.

Los resultados cuantitativos lanzaron que las principales condiciones que se genera violencia de género en el espacio laboral es por ser del sexo femenino y el rango de edad joven. La empresa cuenta con 30% de su capital humano femenino siendo este la minoría entre los grupos operativos y administrativo. La violencia de género puede manifestarse en diversas formas cuando una mujer trabaja dentro de un grupo predominantemente conformado por hombres y ante los porcentajes obtenidos más del 50% pertenece al grupo operativo quienes presentan diversas situaciones de violencia de género.

La violencia de género laboral no solo afecta a la persona directamente involucrada, sino que también tiene un impacto en el entorno laboral y en la sociedad en su conjunto. Puede tener un impacto significativo

en diversas áreas de la vida y el bienestar de las personas que la experimentan y los efectos pueden ser tanto a nivel individual como en el entorno laboral y social en general. El personal entrevistado indicó varias irregularidades con respecto a la salud física, mental y emocional y su efecto en el entorno donde se desarrollan.

El hecho de que una empresa cuente con líderes femeninas no garantiza automáticamente la eliminación de la violencia de género en el lugar de trabajo. La presencia de líderes femeninas es un paso importante hacia la diversidad de género en la jerarquía organizativa, pero no necesariamente aborda directamente los problemas de violencia de género que pueden persistir en el clima laboral. Es crucial reconocer que la violencia de género puede existir independientemente de la presencia de líderes femeninas. La violencia de género es un problema estructural y cultural más amplio que se basa en desigualdades de poder, normas de género y actitudes discriminatorias arraigadas en la sociedad.

La eliminación de la violencia de género laboral es una responsabilidad compartida que involucra a líderes, colaboradores, departamentos de recursos humanos y departamentos de bienestar social. Todos los actores deben estar comprometidos con la creación de un entorno laboral seguro y respetuoso pero las expectativas de las colaboradoras de que los programas funcionen son bajas y no confían en la eficacia para el cambio.

Las leyes y políticas gubernamentales juegan un papel fundamental en la prevención y erradicación de la violencia de género y uno de los desafíos más notables es la brecha entre la promulgación de leyes y su aplicación efectiva, las dificultades en la recolección de pruebas, la falta de denuncias por temor a represalias y la insuficiente capacidad de los sistemas judiciales para abordar casos de violencia de género pueden obstaculizar la justicia para las víctimas.

## 5.2. Recomendaciones

La empresa debe desarrollar programas de sensibilización y educación sobre la violencia de género en el lugar de trabajo. Estos programas deben enfocarse en crear conciencia sobre las dinámicas de poder y las desigualdades de género, así como en fomentar la tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia.

La implementación de artículos en el Código de Trabajo que aboguen la erradicación de violencia de género laboral. Estos artículos no solo respaldarían la igualdad de género o un principio fundamental de los derechos humanos, sino que también reconocen la importancia de proteger a los trabajadores de situaciones de violencia y discriminación en el lugar de trabajo. Al incluir tales disposiciones en el Código de Trabajo, se establece una base legal sólida que exige a los empleadores tomar medidas efectivas para prevenir, abordar y sancionar la violencia de género laboral.

El profesional de Trabajo Social tiene que abogar por políticas y regulaciones laborales más sólidas y efectivas para prevenir y abordar la violencia de género en el trabajo.

El departamento de bienestar social debe fortalecerse con recursos y programas específicos para abordar la violencia de género laboral. Debe asegurarse de que los colaboradores conozcan los recursos disponibles y se sientan respaldados en caso de denuncias.

El departamento puede trabajar en el desarrollo y la implementación de políticas internas claras relacionadas con la violencia de género. Estas políticas deben establecer procedimientos para la denuncia, la investigación y las medidas a tomar en caso de verificación. Es fundamental que el departamento de bienestar social informe a los colaboradores sobre los recursos disponibles y los mecanismos de denuncia confidenciales. Esto puede hacerse a través de capacitaciones, folletos informativos y comunicación en línea.

El personal del departamento debe recibir capacitación adecuada sobre cómo manejar casos de violencia de género de manera sensible y efectiva. Esto incluye saber cómo tratar a las víctimas, respetar su confidencialidad y brindarles el apoyo necesario.

Se recomienda fomentar la concienciación y la educación en todos los niveles de la sociedad sobre el tema de violencia de género. Esto implica la realización de campañas de sensibilización que destaquen los efectos perjudiciales de la violencia de género en el trabajo, así como la promoción de una cultura de respeto y equidad de género.

## REFERENCIAS

- Aguada, Y. (2019). Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: mecanismos y desafíos. *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*. Vol. 10, N° 1, 3-17.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Asamblea Nacional*. Obtenido de [https://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- Asamblea Nacional. (2017). Ley Organica Integral Para la Prevencion y Erradicación de la violencia de Género contra las Mujeres. Quito.
- Asamblea Nacional Republica del Ecuador. (2018). *Asamblea Nacional Republica del Ecuador*. Obtenido de [https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley\\_prevenir\\_y\\_erradicar\\_violencia\\_mujeres.pdf](https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf)
- Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*.
- Bernal, F. (2022). Violencia de género en el ámbito laboral: los prototipos de acoso sexual y de acoso sexista en el trabajo. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.
- Centro de psicoterapia cognitiva. (s.f.). *Centro de psicoterapia cognitiva*. obtenido de centro de psicoterapia cognitiva
- Cruz , V. (10 de 11 de 2021). Las mujeres en Ecuador tienen menos acceso al empleo y ganan menos que los hombres, según el INEC. *El Universo*.
- Cruz, V., & Casique, I. (2020). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Revista Papele de población*.
- Federici, S. (2018). *Marx y el feminismo*.



- Fernandez, a. (29 de 01 de 2018). *La Vanguardia*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html>
- Ferrer, A. (2022). Historia de la globalización II: La Revolución Industrial y el Segundo Orden Mundial. Argentina: Fondo de cultura economico.
- Friedan, B. (2009). *La Mistica de la Femenidad*. Valencia: Catedra.
- Gil, M. (2019). El origen del sistema patriarcal y la construcción de las relaciones. Agora.
- Goren, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximacion a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del trabajo*.
- Greenhalgh, & Rosenblatt. (1984). *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*. Academy of Management Review.
- Guerra, D. (2011). Un resumen completo de el Capital de Marx. *Cuadernos de Economía*.
- Hamui-Sutton, A., & Varela-Ruiz. (2013). Metodología de investigación en educación médica. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*.
- Hooks, B. (1984). Teoría feminista: de los márgenes al centro. Madrid.
- INEC. (2019). Encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de genero contra las mujeres. Quito: INEC.
- Lopez, L., & Avila, E. (2023). *Discriminación y violencia de género en entornos laborales desde el enfoque sistémico*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología.
- Lopez, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*.
- Lucero, K. (2020). La violencia de género se recrudece en el Ecuador. *Revista Gestión*.

- Montes, G. (2000). Metodología y Técnicas de Diseño y Realización de Encuestas en el área Rural. *Temas Sociales*.
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (1981). *Ohchr*. Obtenido de [https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf)
- Navarro, J. Á. (21 de 10 de 2019). *McGraw Hill*. Obtenido de <https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>
- Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres. (2018). *violencia contra las mujeres en el ambito laboral* .
- Organización Internacional del Trabajo. (1930). *ILO*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *ILO*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100)
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *ILO*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)
- Organizacion Mundial de la Salud . (23 de 08 de 2018). *Organizacion Mundial de la Salud (OMS)*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender#:~:text=Definiciones,personas-con-identidades-no-binarias>.
- Ortiz, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*.
- Red de Instituciones Financieras de Desarrollo. (2021). *Mujeres en el Ecuador: Una mirada en cifras*. Quito.
- Sampieri. (2010). Metodología de la investigación. Mexico.

Trabajo, O. I. (2020). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de <http://ilo.org/americas/temas/igualdad-de-genero/lang-es/index.htm>

UNICEF. (2015). *UNICEF*. Obtenido de <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>

Velazques Narvaez , Y., & Diaz Cabrera, D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México. *Andamios*, 423-440.

Wertsch, J. (1988). *Vygotsky y la formacion social de la mente*. Sevilla: PAIDOS.

## Anexos

**Anexo. 1. Matriz Operalización de Variables.**

objetivos específicos	Variable o categoría	definición de la variable	Indicadores/Códigos	Posibles preguntas	técnica a utilizar
Identificar las manifestaciones de la violencia de género en los espacios laborales del personal femenino operativo de SAAM towage.	IDENTIFICACION	DATOS DEMOGRAFICOS	EDAD	20 A 25 AÑOS - 26 A 30 AÑOS - 30 AÑOS O MAS	ENCUESTA
			SEXO		
			ESTADO CIVIL		
			CIUDAD QUE HABITA		
			SECTOR		
			LUGAR DE RESIDENCIA	MANTA - ESMERALDAS - SANTA ELENA - MACHALA - GUAYAS	ENCUESTA
			ES JEFA DE HOGAR	SI - NO	ENCUESTA

		NIVEL EDUCATIVO	FORMACION ACADEMICA	EDUCACION BASICA - BACHILLERATO - TECNOLOGO - TERCER NIVEL - OTROS	ENCUESTA
		DATOS DE ESPACIO LABORAL	TIEMPO DE ANTIGÜEDAD	1 A 3 AÑOS - 3 A 6 AÑOS - MAS DE 6 AÑOS	ENCUESTA
			AREA DE TRABAJO	ADMINISTRATIVO/OPERATIVO	ENCUESTA
			CONDICIONES DEL ESPACIO LABORAL	¿Cómo CONSIDERA LAS CONDICIONES DEL ESPACIO LABORAL, DONDE TE DESEMPEÑAS?	ENCUESTA
			CARGA LABORAL	¿Cómo CONSIDERAS LA CARGA LABORAL QUE TIENE?	ENCUESTA

Liderazgo en la Prevención de Violencia de Género Laboral	DESARROLLO Y OPORTUNIDADES PROFESIONALES	DESARROLLO DE CAPACIDADES	¿PERCIBES QUE EN TU TRABAJO HAY DESARROLLO PARA LAS MUJERES?	ENCUESTA
		LIDERAZGO	¿LA EMPRESA CUENTA CON LIDERES DE AREA FEMENINAS?	ENCUESTA
EXPERIENCIA DE VIOLENCIA DE GENERO LABORAL	PERCEPCION DE VIOLENCIA DURANTE RECLUTAMIENTO	Estereotipos de Género en la Evaluación	DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN ¿LE CONSULTARON SOBRE POSIBLE EMBARAZO?	ENCUESTA
		Experiencia de Preguntas Inapropiadas	¿DURANTE LA CONTRATACION SUFRIO ALGUN TIPO DE ACOSO SEXUAL POR PARTE DEL EMPLEADOR?	ENCUESTA

			RESPUESTA ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO LABORAL RECIBIDA	ALGUNA VEZ ¿SE HA SENTIDO DISCRIMINADA O HUMILLADA EN SU AREA DE TRABAJO?	ENCUESTA
				¿ACUDIO A PLANTEAR UNA DENUNCIA?	ENCUESTA
		Contexto De Situación De Violencia De Genero Laboral	Manifestaciones de la Violencia de Género en Espacios Laborales	¿HA EXPERIMENTADO EN SU ESPACIO DE TRABAJO GRITOS, ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, TRATO HUMILLANTE, AGRESIONES FISICAS?	ENCUESTA
				¿Qué situaciones se dan en la empresa que pueden hacer sentir a las mujeres humilladas o discriminadas?	ENTREVISTA

				ALGUNA VEZ, TE HAS SENTIDO DISCRIMINADA O UMILLADA POR SER MUY JOVEN, POR SER MAYOR DE 35 AÑOS, POR SER JOVEN, TENER DISCAPACIDAD, ¿INSTRUCCIÓN FORMAL?	ENCUESTA
--	--	--	--	---	----------



				<p>¿Podrían compartir algunas situaciones específicas en las que hayan experimentado o presenciado humillación en el entorno laboral?</p>	ENTREVISTA
--	--	--	--	---	------------

				DESIGUALDAD SALARIAL	NIVEL DE CONFORMIDAD CON RESPECTO A LA BASE SALARIAL QUE EXISTE CON SUS COMPAÑEROS DEL MISMO CARGO.	ENCUESTA
			IMPACTO EN LA SALUD Y BIENESTAR DEBIDO A LA VIOLENCIA DE GENERO	CONSECUENCIAS DE VIOLENCIAS DE GENERO	¿Cómo IMPACTA LA VIOLENCIA DE GENERO LABORAL EN LA SALUD FISICA Y EMOCIONAL DE LAS PERSONAS QUE LA EXPERIMENTAN?	ENTREVISTA
Describir las leyes y políticas que	ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y MITIGACION	FORMAS DE PREVENIR Y SANCIONAR LA	LEYES Y POLITICAS DE GOBIERNO	MARCO NORMATIVO CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO LABORAL	ANALISIS DOCUMENTAL	

<p>el gobierno ecuatoriano ha implementado para erradicar la violencia de género en el campo de lo laboral y la forma cómo se aplican en la empresa.</p>		<p>VIOLENCIA DE GENERO LABORAL</p>	<p>APLICACIÓN DE LEYES Y POLITICAS</p>	<p>¿Qué LEYES CONOCES QUE HA IMPLEMENTADO EL GOBIERNO PARA COMBATIR EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GENERO Y DE QUE MANERA SE ESTAN IMPLEMENTADO EN LA EMPRESA?</p>	<p>ENTREVISTA</p>
<p>Develar la manera interviene el departamento de Bienestar Social en la empresa para que se</p>	<p>ESTRATEGIAS ORGANIZACIONAL ES CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO</p>	<p>IDENTIFICACION DE LA PROBLEMÁTICA</p>	<p>ORIGEN DE LA PROBLEMÁTICA DE VIOLENCIA DE GENERO</p>	<p>¿Cuáles crees que podrían ser las posibles causas subyacentes de la violencia de género laboral en diversos contextos laborales?</p>	<p>ENTREVISTA</p>
		<p>IMPACTO DE ESTRATEGIAS</p>	<p>EFFECTIVIDAD DEL TRABAJO</p>	<p>¿Cómo percibe la efectividad y el impacto del</p>	<p>ENTREVISTA</p>

garantice la no violencia de genero hacia las colaboradoras	DE BIENESTAR SOCIAL	SOCIAL EN LA VIOLENCIA DE GENERO LABORAL	Departamento de Trabajo Social en su empresa en términos de proporcionar apoyo social y recursos a los colaboradores?	
		IDENTIFICACION DE ESTRATEGIAS	¿Cuáles son los programas y estrategias implementados en su empresa para prevenir y abordar la violencia de género y el acoso laboral?	ENTREVISTA

Anexo 2. Codificación de grupo focal

CODIFICACIÓN DE GRUPO FOCAL		
Categorías	Códigos	Citas
Experiencia De Violencia De Genero Laboral	Manifestaciones de la Violencia de Género en Espacios Laborales	a veces las mujeres se sienten humilladas cuando se les ignora o menosprecia lo que tienen que decir, como cuando dan ideas innovadoras, pero no les prestan atención”
		“algunas mujeres sentirse humilladas cuando se les da trabajo que no es tan importante o cuando no las toman en cuenta para decisiones importantes. “
		minimizan el rol que tenemos en la empresa o simplemente piensan que no es tan importante como la labor que hacen los chicos.
		“Yo puedo decir que cuando estuve

		<p>embarazada me vieron feo cuando les comenté la noticia por el hecho que tendrían que darme el periodo de maternidad y lactancia y mi ausencia de mi puesto de trabajo”</p>
		<p>“en una reunión presenté una idea y alguien hizo un comentario sarcástico burlándose de mi propuesta. Me sentí muy mal y frustrada.”</p>
		<p>“durante una reunión, vi a compañeros hombres interrumpir constantemente a nuestras compañeras mientras hablaban. Me pareció muy injusto porque sus ideas eran buenas, pero parecía que no se las estaban tomando en serio.”</p>
		<p>“escuché a un jefe decir algo sobre cómo se veía una compañera. Fue muy incómodo realmente, porque no</p>

		<p>me gustaría que me anden morboseando”</p>
		<p>“Una vez presenté una idea en una reunión y uno se burló de ella. Me sentí despreciada y poco valorada y por ultimo me dijeron feminista porque era un programa enfocado en mujeres. “</p>
		<p>“una vez escuché a un compañero hacer un comentario despectivo sobre una compañera por su físico robusto”</p>
	<p>Consecuencias De Violencia De Genero</p>	<p>“Te puede dejar estresada todo el tiempo, sin dormir bien y afectar cómo te sientes emocionalmente.”</p>
		<p>“La depresión puede afectar mucho cuando se está trabajando, no se puede concentrar y hasta pueden tener errores en las responsabilidades”</p>
		<p>“Por todo esto, también tiene consecuencias en</p>

		<p>el desarrollo laboral o rendimiento laboral. “</p>
		<p>“Sabes que creo que llega a afectar en la salud liberando estrés incluso desarrollando enfermedades por todas las preocupaciones que se llega a tener.”</p>
		<p>“La violencia puede manifestarse físicamente con golpes, pero hasta la vez he presenciado o escuchado ese tipo de casos. “</p>
		<p>“incluso sentirse insegura de lo que hace con el miedo de equivocarse o que la señalen con el dedo. “</p>
<p>ESTRATEGIAS DE GOBIERNO PARA PREVENCIÓN Y MITIGACION</p>	<p>APLICACIÓN DE LEYES Y POLITICAS</p>	<p>“me toco exponer en una charla sobre la Ley de Prevención del Acoso Sexual en el área del trabajo “</p>
		<p>“Una que conozco es la de Igualdad de Oportunidades en el</p>



		<p>Trabajo sin discriminación por ser mujer Y la aplican por ejemplo conmigo, en nuestro remolcador antes eran puros hombres ahora estoy yo aquí con tareas iguales sin discriminación, me hace sentir bien”</p>
<p>ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO</p>	<p>ORIGEN DE LA PROBLEMATICA</p>	<p>“Sé que hay leyes que dicen que no se puede discriminar a nadie en el trabajo porque por ejemplo antes no contrataban mujeres porque decían que “no rendirán como los varones”, pero se nos está dando soporte para combatir eso, como la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.”</p> <p>“existen ideas viejas sobre cómo deben ser los roles de género y cómo deberíamos comportarnos en el trabajo”</p>

		<p>“El machismo en su mayoría lidera la parte operativa teniendo en desventaja el poco personal femenino. “</p>
		<p>“Oye creo que es educación desde casa, cuando en casa hay una imagen donde lidera el patriarcado y el machismo en la vida cotidiana trae consecuencias referentes al respeto hacia el sexo femenino “</p>
		<p>“Una razón podría ser que todavía hay gente que piensa que hombres y mujeres son diferentes en el trabajo “</p>
		<p>“A veces los hombres se olvidan que trabajan con mujeres y no respetan su manera de hablar o de referirse hacia alguien o algo. “</p>
	<p>EFFECTIVIDAD DEL TRABAJO SOCIAL EN LA</p>	<p>“el Departamento de Trabajo Social ha sido un buen apoyo para</p>

	VIOLENCIA DE GÉNERO LABORAL	hablar sobre estas cosas”
		“Pero siempre quedan en palabras bonitas, conozco de casos de burlas, discriminación y hasta acoso a compañeras que se han dado en la empresa y no he visto ninguna sanción”
		“a veces necesitamos más ayuda para realmente sentir que las cosas están mejorando.”
		“siento que podrían hacer más después de esas conversaciones. “
		“Pero creo que podrían hacer más después de esas conversaciones. Porque hay veces que la situación o el evento no cambia y se sigue repitiendo.”

		<p>“está bueno que exista para hablar de esto. Pero a veces, siento que después de hablar, se necesita más para que las cosas realmente cambien.”</p>
	<p>IDENTIFICACION DE ESTRATEGIAS</p>	<p>“Hemos tenido capacitaciones sobre cómo ser más inclusivos y prevenir el acoso en el trabajo. “</p> <p>“tengo entendido que un beneficio para abordar la igualdad de género son los contratos indefinidos para todos, sin necesidad de discriminarnos como se hacía antes”</p> <p>“la empresa hace charlas sobre respeto hacia los demás sin importar su género ni religión ni nada y cómo evitar problemas”</p>

## 3. Formación Académica \*

Marca solo un óvalo.

- Educación Básica
- Bachillerato
- Tecnológico
- Tercer nivel
- Otros

## 4. Es jefe de hogar \*

Selecciona todos los que correspondan.

- Sí
- No

Espacio Laboral

## 5. Tiempo de antigüedad en la empresa \*

Marca solo un óvalo.

- 1 a 3 años
- 3 a 6 años
- Más de 6 años

## 6. En que área de trabajo se desempeña \*

Marca solo un óvalo.

- Administrativo
- Operativo

7. ¿Cómo considera las condiciones del espacio laboral, donde te desempeñas? \*

Marca solo un óvalo.

BAJO

1

2

3

4

5

ALTO

8. ¿Cómo consideras la carga laboral que tiene? \*

Marca solo un óvalo.

BAJO

1

2

3

4

5

ALTO

## 9. Percibes que en tu trabajo hay desarrollo profesional para las mujeres \*

Marca solo un óvalo.

BAJO

1

2

3

4

5

ALTO

## 10. ¿La empresa cuenta con lideres de área femeninas? \*

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Percepción de violencia en los espacios laborales

## 11. Durante el proceso de contratación, ¿Alguna vez sufrió de acoso sexual por parte del empleador? \*

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Tal vez

12. En el proceso de selección, ¿Le solicitaron presentar una prueba de embarazo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí  
 No

13. ¿Alguna vez se ha sentido discriminada o humillada en su área de trabajo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí  
 No  
 Tal vez

14. En caso de responder si a su pregunta anterior, ¿Acudió a plantear una denuncia? \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Sí  
 No  
 No aplica (si no se sintió discriminada)

15. En caso de responder si a la pregunta anterior. Especifique el medio de denuncia.

\_\_\_\_\_





## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Crespín Sañay Lisbeth Evelyn**, con C.C: # **095539259-2** autora del trabajo de titulación: **Percepciones de mujeres trabajadores de una empresa de remolcadores, en relación a la violencia de género en contexto laboral**, previo a la obtención del título de **Licenciatura de Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **18 de septiembre del 2023**

*Crespín Sañay*

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Crespín Sañay Lisbeth Evelyn**  
C.C: **095539259-2**



## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Percepciones de mujeres trabajadores de una empresa de remolcadores, en relación a la violencia de género en contexto laboral.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Lisbeth Evelyn Crespín Sañay		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Ana Maritza Quevedo Terán		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Trabajo Social		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciatura de Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	18 de septiembre del 2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	85
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Violencia de género		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	Género, Violencia, Laboral, Igualdad, Mujer, trabajo, Discriminación, Trabajador Social		
<b>RESUMEN:</b>	<p>El presente trabajo de investigación detalla las percepciones de mujeres trabajadoras de una empresa de remolcadores, en relación a la violencia de género en el contexto laboral el cual analiza y expone las diversas facetas de la violencia de género en el entorno laboral, a través de un enfoque de investigación mixta. El estudio revela patrones preocupantes de comportamiento que afectan de manera desproporcionada a las mujeres en el entorno laboral. Estos comportamientos van desde el acoso verbal y el menosprecio hasta la discriminación salarial y la exclusión de oportunidades de crecimiento profesional, por lo cual se proporciona una comprensión completa de las experiencias individuales y de las tendencias generales, lo que puede servir de base para la implementación de medidas concretas para combatir este problema y promover entornos laborales más equitativos y seguros.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +5939676460333	<b>E-mail:</b> lcrespins@hotmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2206957 ext. 2206		
	<b>E-mail:</b> gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			